DOC 53 **3144/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 novembre 2013

PROJET DE LOI

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

Pages

SOMMAIRE

1. Résumé 3
2. Exposé des motifs 4
3. Avant-projet 64
4. Avis du Conseil d'État 104
5. Projet de loi 127
6. Annexe 177

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 80 DE LA CONSTITUTION.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 november 2013

WETSONTWERP

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

Blz.

INHOUD

1. Samenvatting 3
2. Memorie van toelichting 4
3. Voorontwerp 64
4. Advies van de Raad van State 104
5. Wetsontwerp 127
6. Bijlage 177

DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 21 novembre 2013.

Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 21 novembre 2013.

De regering heeft dit wetsontwerp op 21 november 2013 ingediend.

De "goedkeuring tot drukken" werd op 21 november 2013 door de Kamer ontvangen.

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

RÉSUMÉ

Dans un arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle a conclu que les différences entre ouvriers et employés relatives aux délais de préavis en cas de licenciement et au jour de carence étaient contraires aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Dans un souci de sécurité juridique, les effets des dispositions légales jugées discriminatoires ont été maintenus jusqu'au 8 juillet 2013.

Quelques jours avant cette date butoir, la ministre de l'Emploi, durant d'intenses négociations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, leur a soumis une proposition de compromis ensuite entérinée par le Comité ministériel restreint du 8 juillet 2013.

Le présent projet de loi a pour objectif de transposer ce compromis.

Il consiste essentiellement en une adaptation de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

SAMENVATTING

Het Grondwettelijk Hof heeft in een arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 besloten dat de verschillen tussen werklieden en bedienden inzake de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en de carensdag in strijd waren met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie. De gevolgen van de wettelijke bepalingen die als discriminerend werden beschouwd, blijven omwille van de rechtszekerheid behouden tot 8 juli 2013.

Enkele dagen voor deze uiterste datum, heeft de minister van Werk tijdens intensieve onderhandelingen met de representatieve werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties, aan hen een compromisvoorstel voorgelegd, dat vervolgens werd bevestigd door de Kern van de ministerraad op 8 juli 2013.

Dit wetsontwerp beoogt dit compromis om te zetten.

Het bestaat hoofdzakelijk uit een aanpassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES ET MESSIEURS,

1. Introduction

Le 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle a prononcé un important arrêt obligeant le législateur à effacer la discrimination entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis en cas de licenciement et le jour de carence.

Consciente des effets retentissants d'une telle décision sur la sécurité juridique dans le cadre des relations de travail, la Cour a eu la sagesse d'accorder un délai, expirant le 8 juillet 2013, afin d'aboutir à l'effacement de ces différences injustifiées.

Après d'intenses négociations avec les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi a, le 5 juillet 2013, finalement dégagé une proposition de compromis. Le Comité ministériel restreint a approuvé le texte élaboré par la ministre de l'Emploi le 8 juillet 2013.

Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre ce compromis. Il vise en grande partie à modifier la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans ses dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence.

Avant de commenter les modifications envisagées dans le présent projet, il convient d'abord de dresser un bref historique des différences qu'il entend supprimer. Ceci impose notamment de situer l'origine et l'évolution de la distinction, prégnante en droit social belge, entre le travailleur qualifié d'ouvrier et celui qualifié d'employé.

2. Contexte historique

Actuellement, les contrats de travail d'ouvrier et d'employé sont respectivement définis aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui disposent que "Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur" et que "Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, d'un employeur". Le critère légal permettant de distinguer l'ouvrier de l'employé résulte

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Inleiding

Op 7 juli 2011 heeft het Grondwettelijk Hof een belangrijk arrest geveld waardoor de wetgever verplicht werd om de discriminatie tussen werklieden en bedienden op te heffen wat betreft de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en de carensdag.

Bewust van de belangrijke gevolgen van dergelijke beslissing op de rechtszekerheid in het kader van de arbeidsbetrekkingen, heeft het Hof de wijsheid gehad om een termijn toe te kennen die op 8 juli 2013 verstrijkt, om tot de opheffing van deze ongerechtvaardigde verschillen te komen.

Na intense onderhandelingen met de sociale partners, heeft de minister van Werk op 5 juli 2013 uiteindelijk een compromisvoorstel uitgebracht. De Kern heeft de door de minister van Werk uitgewerkte tekst goedgekeurd op 8 juli 2013.

Dit wetsontwerp beoogt dit compromis uit te werken. Het is grotendeels de bedoeling om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te wijzigen in haar bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carensdag.

Alvorens de wijzigingen uit dit ontwerp te bespreken, is het nuttig om eerst een korte historiek te geven van de verschillen die het ontwerp wil opheffen. Hierna volgt dan ook een toelichting over de oorsprong en de evolutie van het onderscheid tussen de werknemer die als werkman gekwalificeerd wordt en diegene die als bediende gekwalificeerd wordt en waarvan heel het Belgisch sociaal recht doordrongen is.

2. Historische achtergrond

Momenteel worden de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden gedefinieerd in de artikelen 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die bepalen: "De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten" en "De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten". Het wettelijk criterium om de werkman van

de la nature du travail exécuté. Selon qu'il effectue un travail principalement d'ordre manuel ou intellectuel, le salarié sera tantôt qualifié d'ouvrier, tantôt d'employé.

Cette distinction remonte aux origines du droit du travail belge.

L'une des premières lois sociales fondamentales, inspirée de la volonté de doter la classe laborieuse d'une législation protectrice permettant d'établir un certain équilibre dans les relations contractuelles du travail, jusque-là gouvernées par les strictes principes issus du droit civil, est la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Il ressort de son article premier qu'elle régit le contrat de travail liant un ouvrier et son employeur. Bien qu'elle ait renoncé à définir le terme "ouvrier", il résulte de ses travaux préparatoires que cette notion vise indiscutablement le travailleur exerçant des prestations à caractère essentiellement manuel, tel l'ouvrier agricole ou occupé dans une entreprise industrielle ou commerciale (Exposé des motifs, *Pasinomie*, 4e série, T. XXXV, 1900, p. 82).

Souhaitant parfaire le statut juridique d'une autre catégorie de travailleurs proches de la petite bourgeoisie de l'époque, le législateur adopte vingt-deux ans plus tard la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi. L'on note encore une fois l'absence de définition légale de la catégorie de travailleurs visée par le texte. Les travaux préparatoires ne laissent néanmoins planer aucun doute sur le fait que le travailleur employé s'entend comme tout travailleur réalisant des prestations à caractère essentiellement intellectuel, tel le comptable, le sténographe, le précepteur,… (Exposé des motifs, *Pasinomie*, 5e série, T. XIII, 1922, p. 340).

Durant les premières décennies du 20e siècle, le critère permettant de distinguer l'ouvrier de l'employé peut aisément être mis en œuvre, le contexte socio-économique et technologique de l'époque permettant de ranger facilement le salarié dans l'une ou l'autre catégorie.

Dès leur origine, les deux législations règlent différemment certains aspects de la relation de travail, dont sa fin.

C'est ainsi, en ce qui concerne les délais de préavis, que l'article 19 de la loi de 1900 prévoit en principe un délai de sept jours au moins. La loi de 1922 impose quant à elle, en son article 12, un délai de préavis en cas de licenciement d'un à six mois, variant en fonction de la rémunération et de l'ancienneté de l'employé. La différence en la matière entre ouvriers et employés

de bediende te onderscheiden volgt uit de aard van de verrichte arbeid. Al naar gelang hij in hoofdzaak handen- of hoofdarbeid verricht, zal de werknemer als werkman dan wel als bediende gekwalificeerd worden.

Dit onderscheid gaat terug tot de oorsprong van het Belgisch arbeidsrecht.

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst is een van de eerste fundamentele sociale wetten die de arbeidersklasse wou beschermen door meer evenwicht te brengen in de contractuele arbeidsrelaties, die tot dan toe beheerst werden door de strikte principes van het burgerlijk recht. Uit haar eerste artikel blijkt dat zij de arbeidsovereenkomst tussen een werkman en zijn werkgever regelt. Hoewel geen definitie werd gegeven van het begrip "werkman", blijkt onweerlegbaar uit haar voorbereidende werken dat dit begrip betrekking heeft op de werknemer die voornamelijk prestaties van manuele aard verricht, zoals de werkman tewerkgesteld in de landbouw of in een industriële of commerciële onderneming (Memorie van toelichting, *Pasinomie*, 4 reeks, T. XXXV, 1900, p. 82).

Ter verbetering van het juridisch statuut van een andere categorie van werknemers behorend tot de kleine burgerij van die tijd, neemt de wetgever tweeëntwintig jaar later de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract aan. Ook hier is er geen wettelijke definitie van de werknemerscategorie waarop de tekst betrekking heeft. De voorbereidende werken laten evenwel geen twijfel bestaan over het feit dat de bediende moet begrepen worden als elke werknemer die in hoofdzaak prestaties van intellectuele aard verricht, zoals de boekhouder, de stenograaf, de huisonderwijzer, … (Memorie van toelichting, *Pasinomie*, 5 reeks, T. XIII, 1922, p. 340).

Tijdens de eerste decennia van de 20 eeuw kan het criterium om de werkman van de bediende te onderscheiden vlot toegepast worden aangezien de socio-economische en technologische context van die tijd toelaat om de werknemer gemakkelijk in de ene of de andere categorie te plaatsen.

Vanaf hun oorsprong regelen de twee wetgevingen bepaalde aspecten van de arbeidsrelatie verschillend, waaronder haar einde.

Zo bepaalt artikel 19 van de wet van 1900 in principe een opzeggingstermijn van ten minste zeven dagen. De wet van 1922 van haar kant, bepaalt in artikel 12 een opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever van één tot zes maanden, al naar gelang het loon en de anciënniteit van de bediende. Het verschil op dit vlak tussen werklieden en bedienden wordt met name

s'explique notamment par la plus grande mobilité des premiers et la relative proximité avec le patronat des seconds.

Il faut également relever que les employés bénéficient d'un droit au salaire garanti — rémunération à charge de l'employeur malgré la suspension, pour cause d'incapacité de travail, de l'exécution du contrat de travail — depuis la loi de 1922. Son article 8 prévoit ainsi un maintien de la rémunération contractuelle durant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Les ouvriers ne se voient reconnaître un droit au salaire garanti qu'avec une loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, dont les dispositions en matière de salaire garanti pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail (art. 14 à 19) sont incorporées dans la loi de 1900 par une loi du 10 décembre 1962. À cet égard, un maintien de la rémunération à hauteur de 80 % est garanti à l'ouvrier durant une période de sept jours. Le premier jour d'incapacité constitue toutefois un jour de carence non payé, sauf lorsque l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins. L'instauration de ce jour de carence est justifiée par la volonté de prévenir les abus en cas de courtes absences pour maladie ou accident.

Plusieurs législations contribuent progressivement à rehausser le niveau de protection des travailleurs, notamment en ce qui concerne les délais de préavis en cas de licenciement. Ceux-ci restent malgré tout globalement plus favorables lorsque le travailleur relève de la catégorie des employés.

Conscient de cette disparité et des difficultés à accorder des délais de préavis plus longs pour les ouvriers, le législateur adopte certaines dispositions spécifiques visant à rapprocher le niveau de protection des deux catégories de travailleurs, dont l'article 24*ter* de la loi de 1900, inséré par une loi du 21 novembre 1969. Il a pour objectif de créer une protection spécifique en cas de licenciement abusif d'un ouvrier. Toujours dans une optique de renforcement de la sécurité d'emploi des ouvriers, faculté est aussi donnée au Roi de modifier les délais de préavis sur proposition de la commission paritaire concernée dans l'intérêt des ouvriers concernés (art. 19*ter* de la loi de 1900). En ce qui concerne le salaire garanti pour cause d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, l'obligation patronale d'intervention en faveur de l'ouvrier est étendue à trente jours par voie de convention collective de travail intersectorielle.

verklaard door de grotere mobiliteit van de eersten terwijl de bedienden dichter bij het patronaat staan.

Sinds de wet van 1922 genieten de bedienden een recht op gewaarborgd loon, dit is een loon ten laste van de werkgever ondanks de schorsing wegens arbeidsongeschiktheid van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Haar artikel 8 voorziet aldus een behoud van het contractueel bepaalde loon gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval. De werklieden krijgen pas een recht op gewaarborgd loon met de wet van 20 juli 1960, die het gewaarborgd weekloon invoert, en waarvan de bepalingen inzake gewaarborgd loon ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval van of naar het werk (art. 14 tot 19), door een wet van 10 december 1962 geïncorporeerd werden in de wet van 1900. Gedurende een periode van zeven dagen wordt het behoud van het loon ten belope van 80 % gewaarborgd aan de werkman. De eerste dag van de arbeidsongeschiktheid is echter een onbetaalde carensdag, behalve wanneer de arbeidsongeschiktheid ten minste 14 dagen duurt. De invoering van deze carensdag moet misbruiken voorkomen bij korte afwezigheden wegens ziekte of ongeval.

Meerdere wetgevingen dragen geleidelijk bij tot het verhogen van het beschermingsniveau van de werknemers. Dit is onder meer het geval wat betreft de opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever. Ondanks alles blijven deze over het algemeen voordeliger als de werknemer tot de categorie van de bedienden behoort.

Zich bewust van deze ongelijkheid en van de moeilijkheden om langere opzeggingstermijnen toe te kennen aan de werklieden, neemt de wetgever een aantal specifieke bepalingen aan die in het bijzonder gericht zijn op het dichterbij brengen van het beschermingsniveau van de twee werknemerscategorieën, waaronder artikel 24*ter* van de wet van 1900, ingevoerd door een wet van 21 november 1969. Dit artikel heeft tot doel een specifieke bescherming in te voeren in geval van willekeurig ontslag van een werkman. Nog steeds vanuit het oogpunt van de versterking van de werkzekerheid van de werklieden, wordt ook aan de Koning de bevoegdheid gegeven om de opzeggingstermijnen te wijzigen op voorstel van het betrokken paritair comité in het belang van de betrokken werklieden (art. 19*ter* van de wet van 1900). Wat betreft het gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, wordt de verplichting van de werkgever om tussen te komen ten gunste van de werkman verlengd tot dertig dagen door een intersectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Constatant en divers aspects un certain rapprochement des statuts juridiques des catégories de travailleurs, le législateur décide en 1978 de procéder à l'élaboration d'une législation générale et coordonnée en matière de contrats de travail, intitulée loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Celle-ci maintient malgré tout le critère de distinction historique basé sur le caractère principalement manuel ou intellectuel du travail fourni. Le traitement différencié de l'ouvrier et de l'employé est perpétué, notamment à propos des délais de préavis et du salaire garanti en cas d'incapacité de travail.

Originairement, la loi du 3 juillet 1978 accorde à l'ouvrier un délai de préavis en cas de licenciement de vingt-huit ou cinquante-six jours selon que son ancienneté dans l'entreprise est inférieure ou au moins égale à vingt ans (art. 59, al. 2 et 3). L'employé se voit à nouveau octroyer des délais plus favorables d'au moins trois mois par période de cinq années entamées (art. 82, § § 2 et 3). Dans le prolongement de l'article 24*ter* de la loi de 1900, l'article 63 de la loi de 1978 contribue, en organisant une protection spécifique en cas de licenciement abusif, à renforcer le degré de protection de l'ouvrier. Dans ce même objectif, le pouvoir royal de modifier les délais de préavis légaux sur proposition du secteur est réaffirmé (art. 61). Les règles en matière de salaire garanti et de jour de carence évoluent peu par rapport à ce qu'elles étaient avant la coordination. En cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail, la loi prévoit dorénavant pour l'ouvrier un maintien de la rémunération à hauteur de 100 % durant une période de sept jours. L'extension par voie conventionnelle de l'intervention patronale est conservée, tout comme le principe du jour de carence (art. 52, § 1er). Ce dernier continue à ne pas s'appliquer à l'employé, qui quant à lui bénéficie en principe d'une rémunération garantie par la loi durant les trente premiers jours de l'incapacité de travail (art. 70).

Au fil du temps, le contexte social et économique se modifie et rend l'application du critère distinctif entre ouvriers et employés de plus en plus malaisée. Cette difficulté est encore accrue par une intense complexification des postes de travail, induite par les nombreuses avancées technologiques intervenues depuis ces dernières décennies. Il devient de plus en plus délicat de distinguer l'ouvrier de l'employé, nombreuses étant les fonctions qui font autant appel à l'effort intellectuel que manuel.

De wetgever stelt vast dat er op verschillende vlakken een zekere toenadering is van de juridische statuten van de werknemerscategorieën en beslist in 1978 tot de uitwerking van een algemene en gecoördineerde wetgeving inzake de arbeidsovereenkomsten: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze behoudt ondanks alles het historisch onderscheidingscriterium gebaseerd op de in hoofdzaak manuele of intellectuele aard van de verrichte arbeid. De verschillende behandeling van de werkman en de bediende wordt onder meer behouden met betrekking tot de opzeggingstermijnen en het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid.

Oorspronkelijk kent de wet van 3 juli 1978 aan de werkman een opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever toe van achtentwintig of zesenvijftig dagen, al naar gelang zijn anciënniteit in de onderneming kleiner dan of minstens gelijk is aan twintig jaar (art. 59, tweede en derde lid). Aan de bediende worden opnieuw gunstiger termijnen toegekend van minstens drie maanden per begonnen periode van vijf jaren (art. 82, § § 2 en 3). In het verlengde van artikel 24*ter* van de wet van 1900, draagt artikel 63 van de wet van 1978 bij tot het versterken van de beschermingsgraad van de werkman door een specifieke bescherming in geval van willekeurig ontslag te regelen. Met hetzelfde doel wordt de bevoegdheid van de Koning om de wettelijke opzeggingstermijnen te wijzigen op voorstel van de sector bevestigd (art. 61). De regels inzake het gewaarborgd loon en de carensdag evolueren weinig ten opzichte van deze vóór de coördinatie. In geval van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval van of naar het werk, voorziet de wet voortaan voor de werkman een behoud van het loon ten belope van 100 % gedurende een periode van zeven dagen. De conventionele uitbreiding van de tussenkomst van de werkgever wordt behouden, evenals het principe van de carensdag (art. 51, § 1). Deze laatste is ook nu niet van toepassing op de bediende, die in principe geniet van een wettelijk gewaarborgd loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid (art. 70).

In de loop der jaren wijzigt de sociale en economische achtergrond en wordt de toepassing van het onderscheidingscriterium tussen werklieden en bedienden steeds moeilijker. Deze moeilijkheid wordt nog versterkt door de steeds groter wordende complexiteit van de arbeidsposten, als gevolg van de grote technologische vooruitgang gedurende de laatste decennia. Het wordt steeds moeilijker om de werkman van de bediende te onderscheiden, omdat er heel wat functies zijn die een beroep doen op zowel een intellectuele als een manuele inspanning.

Ce constat n'échappe pas à la Cour constitutionnelle (d'Arbitrage à l'époque) qui, prononçant le 8 juillet 1993 l'arrêt n° 56/93, relatif aux différences légales en matière de délais de préavis en cas de licenciement entre les ouvriers et les employés, relève dans un attendu resté célèbre que "(e)n fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi une différence de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui (…) (B.6.2.1)". La Cour observe également que "(…) la distinction entre ouvriers et employés concernant les délais de préavis à respecter lors de la résiliation du contrat de travail n'a pas été introduite par la loi du 3 juillet 1978 (…), mais était présente dans la législation antérieure. L'origine de celle-ci remonte au début de ce siècle. Au fil du temps, le législateur a toutefois voulu rapprocher davantage les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part (B.6.2.2)". Tenant compte de cet objectif de rapprochement dont s'inspire par ailleurs la loi du 3 juillet 1978, du poids de l'histoire et du rayonnement considérable du critère distinctif entre ouvriers et employés sur le droit social belge (structure des organisations syndicales et des commissions paritaires, aspects du droit du travail et de la sécurité sociale,…), la Cour d'Arbitrage conclut que l'harmonisation des deux statuts ne peut être que progressive et refuse de déclarer anticonstitutionnelles les dispositions légales soumises à sa censure.

Cette décision, tout aussi nuancée qu'éclairante, constitue le point de départ d'une série d'initiatives législatives ou conventionnelles visant à atteindre cet objectif d'harmonisation graduelle.

En ce qui concerne les délais de préavis, l'on retiendra l'adoption, le 20 décembre 1999, de la convention collective de travail n° 75, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative aux délais de préavis des ouvriers. Bien que ce régime soit supplétif — il ne s'applique notamment pas en cas d'application d'un arrêté royal pris sur la base de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 –, elle rehausse considérablement les délais de préavis à accorder aux ouvriers licenciés (de 35 à 112 jours selon l'ancienneté de l'ouvrier). Dans la foulée, nombre d'arrêtés royaux pris sur pied de l'article 61 de la loi de 1978 sont revus afin de prévoir des délais de préavis en cas de licenciement au moins équivalents à ceux déposés dans la convention collective de travail n° 75. En 2003, l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 est modifié de manière à organiser, pour les ouvriers occupés par des employeurs ne relevant pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions

Deze vaststelling doet ook het Grondwettelijk Hof (toen Arbitragehof) op 8 juli 1993 in het arrest nr. 56/93 over de wettelijke verschillen tussen de werklieden en de bedienden inzake opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever in zijn bekende overweging: "door het onderscheid tussen werklieden en bedienden te baseren op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, heeft de wetgever een verschil in behandeling gegrond op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden (…) (B.6.2.1)". Het Hof merkt eveneens op dat "(…) het onderscheid tussen werklieden en bedienden wat betreft de na te leven opzeggingstermijnen bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst niet werd ingevoerd door de wet van 3 juli 1978 (…), maar in vroegere wetgeving aanwezig was. De oorsprong ervan gaat terug tot het begin van deze eeuw. De wetgever heeft evenwel in de loop der jaren de bescherming van de werklieden tegen ontslag op een niveau willen brengen dat dichter aansluit bij dat van de bescherming van de bedienden (B.6.2.2)". Rekening houdend met deze doelstelling van toenadering waarop ook de wet van 3 juli 1978 steunt, met de invloed van de geschiedenis en met de grote impact van het onderscheidingscriterium tussen werklieden en bedienden op het Belgisch sociaal recht (structuur van de vakbondsorganisaties en de paritaire comités, aspecten van het arbeids- en sociale zekerheidsrecht, …), besluit het Arbitragehof dat de harmonisatie van de twee statuten geleidelijk moet gebeuren, en weigert het de wettelijke bepalingen, onderworpen aan zijn oordeel, ongrondwettelijk te verklaren.

Deze beslissing, even genuanceerd als verhelderend, is het startpunt van een reeks wetgevende en conventionele initiatieven om deze harmonisatie geleidelijk te bereiken.

Op 20 december 1999 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 gesloten betreffende de opzeggingstermijn van de werklieden. Hoewel deze regeling suppletief is — zij is namelijk niet van toepassing wanneer er een koninklijk besluit is op basis van artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 – verhoogt zij aanzienlijk de opzeggingstermijnen die toegekend moeten worden aan ontslagen werklieden (van 35 naar 112 dagen al naar gelang de anciënniteit van de werkman). In navolging hiervan werden heel wat koninklijke besluiten, genomen op basis van artikel 61 van de wet van 1978, herzien om opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever vast te leggen die minstens gelijk waren aan deze van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75. In 2003 werd artikel 59 van de wet van 1978 gewijzigd zodat de wettelijke opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever identiek werden aan deze van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.

collectives de travail et les commissions paritaires, des délais de préavis en cas de licenciement identiques à ceux de la convention collective de travail n° 75.

D'autres mesures ponctuelles sont adoptées, comme les articles 127 à 130 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses qui fixent les délais de préavis de certains ouvriers du secteur des soins de santé au même niveau que ceux des employés dont la rémunération annuelle n'excède pas 16 1001[1] euros (montant à indexer).

Dans le cadre des mesures de lutte contre la crise économique et financière de 2008, les articles 148 et suivants de la même loi accordent en principe aux ouvriers licenciés une indemnité forfaitaire (prime de crise) de 1 666 euros en partie ou intégralement à charge de l'Office national de l'Emploi. L'objectif poursuivi consiste en un renforcement de la protection des ouvriers au-delà de la protection offerte par les délais de préavis.

Les derniers efforts en date résident dans l'adoption de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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. Cette loi augmente encore une fois les délais de préavis à accorder aux ouvriers qui, entrés en service à partir du 1er janvier 2012, ne sont pas visés par un arrêté royal pris sur pied de l'article 61 de la loi de 1978. Quant à ces derniers, la loi invite les partenaires sociaux à réexaminer les délais de préavis applicables dans leur secteur. Les réactions sectorielles débouchent à nouveau sur une adaptation, souvent favorables aux ouvriers, des délais de préavis applicables en cas de licenciement. Dans le prolongement de la prime de crise, il est normalement prévu d'octroyer une allocation de licenciement à tout ouvrier licencié depuis le 1er janvier 2012. Son montant, entièrement à charge de l'Office national de l'Emploi, varie entre 1 250 et 3 750 euros selon l'ancienneté et la date de début d'exécution du contrat de travail de l'ouvrier. Les délais de préavis des employés gagnant entre 16 100[1] et 32 200[1] euros annuels entrés en service à partir du 1er janvier 2012 font l'objet de nouvelles dispositions. Ils restent proches de ceux octroyés aux employés entrés en service avant cette date, si ce n'est qu'ils sont à présent exprimés en jours et sont fixes.

[1] Montant légal à indexer conformément à l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978.

75 voor de werklieden tewerkgesteld door werkgevers die niet behoorden tot het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Andere punctuele maatregelen werden aangenomen, zoals de artikelen 127 tot 130 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, die de opzeggingstermijnen van bepaalde werklieden uit de sector van de gezondheidszorg op dezelfde hoogte brengen als deze van de bedienden waarvan het jaarloon niet hoger is dan 16 100[1] euro (bedrag te indexeren).

Om de economische en financiële crisis van 2008 te bestrijden, kennen de artikelen 148 en volgende van dezelfde wet in principe aan ontslagen werklieden een forfaitaire vergoeding (crisispremie) toe van 1 666 euro, geheel of gedeeltelijk ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Op die manier wil men de werklieden beter beschermen, bovenop de bescherming geboden door de opzeggingstermijnen.

De goedkeuring van de wet van 12 april 2011 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 is de meest recente stap. Deze wet verhoogt nogmaals de opzeggingstermijnen die toegekend moeten worden aan werklieden, die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012 en die niet onder het toepassingsgebied vallen van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 61 van de wet van 1978. Daarenboven nodigt de wet de sociale partners uit om hun sectoraal geregelde opzeggingstermijnen opnieuw te onderzoeken. De sectorale reacties leiden opnieuw tot een wijziging van de opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever en vaak ten gunste van de werklieden. Sinds 1 januari 2012 wordt ter vervanging van de crisispremie in principe een ontslagvergoeding toegekend aan elke ontslagen werkman. Het bedrag is volledig ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en varieert tussen 1 250 en 3 750 euro, al naar gelang de anciënniteit en de datum van het begin van uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkman. De opzeggingstermijnen van de bedienden die tussen 16 100[1] euro en 32 200[1] euro per jaar verdienen en die in dienst getreden zijn vanaf 1 januari 2012 maken het voorwerp uit van nieuwe bepalingen. Zij verschillen weinig van deze die toegekend worden aan de bedienden die in dienst getreden zijn vóór deze datum, zij het dat die termijnen nu uitgedrukt zijn in dagen en vast zijn.

[1] Bedrag te indexeren overeenkomstig artikel 131 van de wet van 3 juli 1978.

Dans son arrêt du 7 juillet 2011 (n° 125/2011), la Cour constitutionnelle relève que la loi précitée du 12 avril 2011 “modifie substantiellement les délais de préavis et témoigne de la volonté expresse du législateur de poursuivre, par étapes, l’harmonisation du statut des employés et des ouvriers (B.3.3.)”. Elle considère cependant que le temps dont peut disposer le législateur n’est pas illimité et lui impose, en ce qui concerne les dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence, d’achever l’exercice d’harmonisation des statuts des ouvriers et des employés pour le 8 juillet 2013, soit vingt ans jour pour jour après le prononcé de l’arrêt 56/93.

Dans son avis n° 54.231/1 du 6 novembre 2013, le Conseil d’Etat relève qu’il n’existe aucune règle pour la période entre le 9 juillet et le 31 décembre 2013. La date d’entrée en vigueur prévue dans le présent projet de loi, soit le 1er janvier 2014, fait partie intégrante des accords conclus. Il n’est pas possible de prendre des dispositions qui, rétroactivement, modifieraient les obligations des parties concernées par des contrats de travail ayant pris fin entre le 8 juillet 2013 et le 1er janvier 2014.

Ensuite, le Conseil d’Etat remarque que, d’après les pièces dont il dispose, il ne peut être conclu que l’absence de consultation des comités de gestion des organismes de sécurité sociale était justifiée par l’urgence. L’urgence a effectivement été invoquée afin de donner exécution au compromis, le but étant bien de se conformer à l’arrêt de la Cour constitutionnelle. L’avis du Conseil national du Travail n’est pas en soi obligatoire. Les mesures d’exécution sont quant à elles soumises à de telles consultations obligatoires.

Enfin, en ce qui concerne la remarque du Conseil d’Etat relative aux étapes prochaines concernant l’harmonisation, le gouvernement a demandé au groupe des dix de trouver des solutions pour tous les autres domaines où une telle harmonisation est nécessaire.

In zijn arrest van 7 juli 2011 (nr. 125/2011) merkt het Grondwettelijk Hof over voormelde wet van 12 april 2011 het volgende op: zij “wijzigt op substantiële wijze de opzeggingstermijnen en getuigt van de uitdrukkelijke wil van de wetgever om stapsgewijs een verdere harmonisatie van de statuten van bedienden en werklieden tot stand te brengen (B.3.3)”. Het Hof is evenwel van oordeel dat de tijd waarover de wetgever vermag te beschikken niet onbegrensd is en legt hem op om, voor de opzeggingstermijnen en de carensdag, de oefening van de harmonisatie van de statuten van werklieden en bedienden af te ronden vóór 8 juli 2013; dit is net twintig jaar na het uitspreken van arrest 56/93.

In zijn advies nr. 54.231/1 van 6 november 2013 attendeert de Raad van State erop dat er geen regeling is voor de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013. De in dit wetsontwerp voorziene datum van inwerkingtreding van 1 januari 2014 maakt deel uit van de gemaakte afspraken. Het is onmogelijk om bepalingen op te nemen die op retroactieve wijze de verplichtingen zouden wijzigen van partijen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten die zouden zijn beëindigd tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014.

Verder merkt de Raad van State dat uit de stukken waarover hij beschikt niet kon worden afgeleid dat de afwezigheid van raadpleging van de beheerscomités van de instellingen van sociale zekerheid gerechtvaardigd was door de hoogdringendheid. De hoogdringendheid werd wel ingeroepen om uitvoering te geven aan het compromis teneinde zich te conformeren naar het arrest van het Grondwettelijk Hof. Het advies van de Nationale Arbeidsraad is op zich niet verplicht. De uitvoeringsmaatregelen zijn wel onderworpen aan verplichte raadplegingen.

Tot slot, wat de opmerking van de Raad van State betreft omtrent de verdere stappen inzake de harmonisering, heeft de regering aan de Groep van Tien gevraagd om oplossingen te vinden voor alle andere domeinen waar een harmonisering noodzakelijk is.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE IER

Disposition Générale

Article 1er

Cet article définit la base constitutionnelle de compétence et n'appelle pas de commentaire particulier.

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail visant à l'harmonisation des règles relatives au licenciement et à la démission

Section Ire

Nouvelles dispositions

Art. 2

Prise de cours du délai de préavis

L'article 2 insère un article 37/1 dans la loi du 3 juillet 1978. En effet, les délais de préavis étant dorénavant calculés en semaines, il y a lieu de prévoir une règle générale selon laquelle le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant lequel il a été notifié.

Art. 3 et 4

Nouveaux délais de préavis

Le paragraphe 1er de l'article 3 fixe les nouveaux délais de préavis en cas de congé donné par l'employeur.

Afin de se conformer à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, un nouveau régime définissant les délais de préavis à respecter lorsque l'employeur met fin à la relation de travail a été élaboré. Ce travail d'harmonisation permet que les travailleurs soient traités sur un pied d'égalité, quelle que soit la nature de leur activité principale. Il n'y a donc plus de distinction entre les délais de préavis auxquels peuvent prétendre ceux que l'on appelle les ouvriers ou ceux que l'on appelle les employés. Il y a désormais un régime de préavis qui s'applique au travailleur.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrond en behoeft geen bijzondere bespreking.

HOOFDSTUK II

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de harmonisatie van de regels over het ontslag door de werkgever en het ontslag door de werknemer

Afdeling I

Nieuwe bepalingen

Art. 2

Ingangstijdstip opzeggingstermijn

Artikel 2 voert een nieuw artikel 37/1 in de wet van 3 juli 1978 in. Aangezien de opzeggingstermijnen voortaan worden berekend in weken, wordt een algemene regel voorzien volgens dewelke de opzeggingstermijn een aanvang neemt de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gebracht.

Art. 3 en 4

Nieuwe opzeggingstermijnen

De eerste paragraaf van artikel 3 legt de nieuwe opzeggingstermijnen vast in geval van ontslag gegeven door de werkgever.

In antwoord op het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011, wordt een nieuwe regeling uitgewerkt inzake opzeggingstermijnen die de werkgever moet naleven wanneer hij een einde maakt aan de arbeidsrelatie. Door deze harmonisatie worden de werknemers op voet van gelijkheid behandeld ongeacht de aard van hun belangrijkste activiteit. Er is dus geen onderscheid meer tussen de opzeggingstermijnen van de zogenaamde werklieden en deze van de zogenaamde bedienden. Er is voortaan één stelsel van opzeggingstermijnen van toepassing op de werknemer.

En outre, les nouveaux délais de préavis qui évoluent de manière spécifique selon les différents stades de la relation de travail, se veulent adaptés à la structure actuelle du marché de l'emploi.

En effet, à titre d'exemple, des préavis de courte durée ont été prévus en début de carrière afin de contourner les freins à l'embauche et en vue de permettre une meilleure mobilité dans l'emploi. Ainsi, au cours des cinq premières années, l'évolution se fera de manière progressive : sur une base de trois mois pendant les deux premières années et sur une base annuelle ensuite.

De la cinquième à la dix-neuvième année, l'évolution est plus régulière mais plus conséquente et s'accomplit à concurrence de trois semaines par an. Cette progressivité présente l'avantage de procurer une certaine stabilité d'emploi au travailleur.

La vingtième année est une année charnière, où la progressivité ralentit, donnant lieu à deux semaines supplémentaires et portant de cette manière le délai de préavis à soixante-deux semaines au total.

À partir de la vingt-et-unième année d'ancienneté, les délais de préavis continuent d'augmenter sur une base annuelle mais seulement à raison d'une semaine par année d'ancienneté. Cette progressivité réduite permet de ne pas pénaliser le maintien des travailleurs actifs depuis de longues années.

Par conséquent, tout au long de sa carrière, le travailleur se verra octroyer un délai de préavis dont la durée est directement proportionnelle à son ancienneté au sein de l'entreprise. La progressivité en différents stades permet quant à elle que l'ancienneté soit valorisée sans jamais être disproportionnée.

Le tableau qui suit donne un aperçu des délais de préavis en cas de congé donné par l'employeur tels que fixés par les principes rappelés ci-dessus:

De nieuwe opzeggingstermijnen volgen bovendien de verschillende fases in de arbeidsrelatie en zijn aangepast aan de huidige structuur van de arbeidsmarkt.

Zo zijn er bijvoorbeeld korte opzeggingstermijnen bij het begin van de loopbaan om zo de rem op aanwervingen weg te werken en op die manier een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt toe te laten. Tijdens de eerste vijf jaar anciënniteit, zal de opzeggingstermijn op progressieve wijze evolueren: eerst driemaandelijks tijdens de eerste twee jaren en vervolgens jaarlijks.

Van het vijfde tot het negentiende jaar is de evolutie regelmatiger maar belangrijk en stijgt de opzeggingstermijn met drie weken per jaar. Deze progressiviteit heeft als voordeel werkzekerheid te bieden aan de werknemer.

Het twintigste jaar is een scharnierjaar waar de progressiviteit vertraagt, wat zich vertaalt in een verhoging van de opzeggingstermijn met twee weken, waardoor de opzeggingstermijn in totaal op 62 weken wordt gebracht.

Vanaf het eenentwintigste jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder op jaarbasis verhoogd maar slechts ten belope van één week per jaar anciënniteit. Deze vertraging in de opbouw van de opzeggingstermijn wil het in dienst houden van werknemers met een lange anciënniteit niet bestraffen.

Op die manier wordt aan de werknemer gedurende zijn gehele loopbaan een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur op proportionele wijze gekoppeld is aan zijn anciënniteit in de onderneming. De progressiviteit in verschillende fases laat toe dat de anciënniteit op een evenwichtige wijze wordt gevaloriseerd.

De tabel die volgt geeft een overzicht van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever op basis van voornoemde principes:

Ancienneté		**Anciënniteit**	
Délai de préavis		**Opzeggingstermijn**	
De 0 à moins de trois mois	2 semaines	Van 0 tot minder dan drie maanden	2 weken
De trois mois à moins de six mois	4 semaines	Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4 weken
De six mois à moins de neuf mois	6 semaines	Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6 weken
De neuf mois à moins de douze mois	7 semaines	Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7 weken
De douze mois à moins de 15 mois	8 semaines	Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden	8 weken
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines	Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9 weken
De 18 mois à moins de 21 mois	10 semaines	Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10 weken
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines	Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11 weken
De 2 ans à moins de 3 ans	12 semaines	Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12 weken
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines	Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines	Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken
De 5 ans à moins de 6 ans	18 semaines	Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken
De 6 ans à moins de 7ans	21 semaines	Van 6 jaar tot minder dan 7ans	21 weken
De 7 ans à moins de 8 ans	24 semaines	Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken
De 8 ans à moins de 9 ans	27 semaines	Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken
De 9 ans à moins de 10 ans	30 semaines	Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken
De 10 ans à moins de 11 ans	33 semaines	Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken
De 11 ans à moins de 12 ans	36 semaines	Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken
De 12 ans à moins de 13 ans	39 semaines	Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken
De 13 ans à moins de 14 ans	42 semaines	Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken
De 14 ans à moins de 15 ans	45 semaines	Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken
De 15 ans à moins de 16 ans	48 semaines	Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken
De 16 ans à moins de 17 ans	51 semaines	Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken
De 17 ans à moins de 18 ans	54 semaines	Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken
De 18 ans à moins de 19 ans	57 semaines	Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken
De 19 ans à moins de 20 ans	60 semaines	Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken
De 20 ans à moins de 21 ans	62 semaines	Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62 weken
De 21 ans à moins de 22 ans	63 semaines	Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63 weken
De 22 ans à moins de 23 ans	64 semaines	Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken

De 23 ans à moins de 24 ans	65 semaines
De 24 ans à moins de 25 ans	66 semaines

…

Dès que le travailleur entame une nouvelle période de trois mois ou une nouvelle année, il entre dans la tranche correspondante. À titre d'exemple, lorsque le travailleur compte cinq mois d'ancienneté, il faut lui octroyer un délai de préavis correspondant à quatre semaines de préavis. Ou encore si le travailleur comptabilise une ancienneté de trois ans et neuf mois, il faut lui octroyer un délai de préavis de treize semaines.

En ce qui concerne les délais de préavis en cas de congé donné par le travailleur, l'article 3, § 2, prévoit également de nouveaux délais de préavis. Ceux-ci correspondent à la moitié des délais de préavis qui devraient être respectés en cas de licenciement du travailleur, arrondis à l'unité inférieure lorsque cela est nécessaire.

En cas de démission, le travailleur devra donc respecter les préavis suivants:

Ancienneté	**Délai de préavis**
De 0 à moins de trois mois	1 semaine
De trois mois à moins de six mois	2 semaines
De six mois à moins de douze mois	3 semaines
De douze mois à moins de dix-huit mois	4 semaines
De dix-huit mois à moins de deux ans	5 semaines
De deux ans à moins de quatre ans	6 semaines
De quatre ans à moins de cinq ans	7 semaines
De cinq ans à moins de six ans	9 semaines
De six ans à moins de sept ans	10 semaines
De sept ans à moins de huit ans	12 semaines
À partir de huit ans	13 semaines

Comme pour le licenciement, dès que le travailleur entame une nouvelle période, il entre dans la tranche correspondante. À titre d'exemple, lorsque le travailleur

Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken

…

Van zodra de werknemer een nieuwe periode van drie maanden of een nieuw jaar aanvat, valt hij in de ermee overeenstemmende schijf. Wanneer de werknemer bijvoorbeeld vijf maanden anciënniteit telt, moet men hem een opzeggingstermijn van vier weken toekennen. De werknemer met bijvoorbeeld een anciënniteit van drie jaar en negen maanden kan aanspraak maken op een opzeggingstermijn van dertien weken.

Wat betreft de opzeggingstermijnen in geval van opzegging door de werknemer voorziet artikel 3, § 2 eveneens nieuwe opzeggingstermijnen. Deze komen overeen met de helft van de opzeggingstermijnen die zouden moeten worden nageleefd in geval van opzegging door de werkgever, afgerond op de laagste eenheid wanneer dat nodig is.

In geval van opzegging door de werknemer, moet hij volgende opzeggingstermijnen naleven:

Anciënniteit	**Opzeggingstermijn**
Van 0 tot minder dan drie maanden	1 week
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2 weken
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3 weken
Van twaalf maanden tot minder dan achttien maanden	4 weken
Van achttien maanden tot minder dan twee jaar	5 weken
Van twee jaar tot minder dan vier jaar	6 weken
Van vier jaar tot minder dan vijf jaar	7 weken
Van vijf jaar tot minder dan zes jaar	9 weken
Van zes jaar tot minder dan zeven jaar	10 weken
Van zeven jaar tot minder dan acht jaar	12 weken
Vanaf acht jaar	13 weken

Zoals in geval van opzegging door de werkgever, valt de werknemer, vanaf het ogenblik dat hij een nieuwe periode van anciënniteit aanvat, in de ermee

compte six mois d'ancienneté, il devra prester un préavis de trois semaines. Ou encore si le travailleur comptabilise une ancienneté de trois ans et neuf mois, il devra remettre un préavis de six semaines.

Le § 3 concerne les contre-préavis à respecter par le travailleur lorsqu'il a préalablement été licencié par son employeur et qu'il a retrouvé un nouvel emploi. Dans une telle hypothèse, il sera tenu de respecter les délais de préavis de démission plafonnés à maximum quatre semaines.

L'article 4 introduit un nouvel article 37/3 dans la loi du 3 juillet 1978. Cette nouvelle disposition reprend le principe contenu dans l'actuel article 86/3, à savoir qu'une convention collective de travail sectorielle ne peut prévoir des délais de préavis plus favorables au travailleur (aussi bien en cas de licenciement qu'en cas de démission) que ceux figurant dans l'article 37/2. L'application de ce principe est toutefois limitée aux conventions collectives de travail sectorielles.

Vu l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978, l'on peut ici rappeler que des délais de préavis moins favorables au travailleur que ceux prévus par la loi ne peuvent être stipulés.

Art. 5

Ancienneté

L'article 5 insère un nouvel article 37/4 dans la loi du 3 juillet 1978. Il vise à reprendre la règle selon laquelle la période de préavis doit être calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise à la date de prise de cours du préavis. Cette règle est reprise en termes identiques à ceux existants dans les articles 59, 65/4, 82 et 86/2, à abroger et reproduit ainsi un principe déjà existant.

Le nouvel article 37/4, al. 2, de la loi donne une définition de la notion d'ancienneté. L'ancienneté est définie comme la période pendant laquelle le travailleur été au service de la même entreprise de manière ininterrompue. Cette définition est connue de la jurisprudence et de la doctrine. Par "même entreprise", on se réfère à l'unité économique d'exploitation qui constitue l'entreprise, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour

overeenstemmende schijf. Wanneer de werknemer bijvoorbeeld zes maanden anciënniteit telt, zal hij een opzeggingstermijn van drie weken moeten presteren. Wanneer hij een anciënniteit van drie jaar en negen maanden telt, zal hij een opzeggingstermijn van zes weken moeten presteren.

De derde paragraaf betreft de opzeggingstermijnen in geval van tegenopzegging door de werknemer wanneer hij voorafgaandelijk werd opgezegd door zijn werkgever en hij inmiddels een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden. In een dergelijke hypothese zal de werknemer de opzeggingstermijnen bij opzegging door de werknemer moeten naleven maar geplafonneerd op vier weken.

Artikel 4 voert het nieuwe artikel 37/3 in de wet van 3 juli 1978 in. Het nieuwe artikel 37/3 herneemt het principe vervat in het huidige artikel 86/3, namelijk dat een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst niet kan voorzien in opzeggingstermijnen die voor de werknemer gunstiger zijn (zowel in geval van opzegging door de werkgever als bij opzegging door de werknemer) dan de termijnen vermeld in artikel 37/2. De toepassing van dit principe beperkt zich evenwel tot sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Er kan hier worden herhaald dat geen opzeggingstermijnen kunnen worden bepaald die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzeggingstermijnen, gelet op artikel 6 van de wet van 3 juli 1978.

Art. 5

Anciënniteit

Artikel 5 voert een nieuw artikel 37/4 in de wet van 3 juli 1978 in. Het heeft tot doel de regel te hernemen dat de opzeggingstermijnen moeten worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. Deze regel wordt in identieke bewoordingen overgenomen uit de door dit wetsontwerp op te heffen artikelen 59, 65/4, 82 en 86/2, en herneemt dus een voorheen bestaand principe.

In het tweede lid van het nieuwe artikel 37/4 van de wet wordt een definitie van het begrip anciënniteit gegeven. Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde onderneming. Deze omschrijving is gekend in rechtspraak en rechtsleer. Met "dezelfde onderneming" wordt dan ook bedoeld de economische exploitatie-eenheid die de onderneming

de cassation (Cass., 9 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 219 et Cass., 13 janvier 2003, *J.T.T*, 2003, p. 268).

Dans le nouvel article 37/4, al. 3, il est prévu que, sous certaines conditions, il conviendra également de tenir compte de l'ancienneté acquise comme intérimaire auprès d'un utilisateur qui est ensuite devenu son employeur. Il s'agit d'une règle qui existe déjà dans les articles 65/4 et 86/2 à abroger. Ces dispositions ont été insérées en leur temps par la loi du 12 avril 2011 exécutant le compromis relatif au projet d'accord interprofessionnel. Comme précisé dans le commentaire des articles de cette loi du 12 avril 2011, l'engagement comme travailleur doit suivre immédiatement, ou avec une interruption de maximum 7 jours, la période de travail intérimaire, pour pouvoir être comptabilisé dans le calcul de l'ancienneté du travailleur. Dans le cas où l'engagement a lieu plus tard, la période précédente de travail en qualité d'intérimaire ne devra pas être comptabilisée pour le calcul de l'ancienneté du travailleur.

Art. 6

Délais de préavis dans les programmes de remise au travail

L'article 6 insère un nouvel article 37/5 dans la loi du 3 juillet 1978. Celui-ci a comme objectif de fixer les délais de préavis à respecter par l'employeur dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Cet article reproduit, sans en modifier le contenu, la disposition prévue dans cette loi par les articles 61, § 2, (ouvrier) et 83, § 2, (employé) à abroger.

Art. 7

Délais de préavis en cas de pension

L'article 7 introduit un nouvel article 37/6 dans la loi du 3 juillet 1978. Celui-ci est inspiré de l'actuel article 83 de la loi du 3 juillet 1978 et a pour objectif de prévoir un délai de préavis maximal lorsque l'employeur souhaite mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

vormt, zoals volgt uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie (Cass. 9 maart 1992, J.T.T., 1992, p. 219 en Cass., 13 januari 2003, J.T.T., 2003, p. 268).

In het derde lid van het nieuwe artikel 37/4 wordt voorzien dat onder bepaalde voorwaarden ook rekening zal moeten worden gehouden met de anciënniteit die de werknemer heeft verworven als uitzendkracht bij de gebruiker die daarna zijn werkgever is geworden. Het gaat hierbij om de regel vervat in de door dit wetsontwerp op te heffen artikelen 65/4 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978. Deze bepalingen werden eertijds ingevoerd door de IPA-wet van 12 april 2011. Zoals in de bespreking van de artikelen van die wet van 12 april 2011 werd verduidelijkt, dient de aanwerving als werknemer onmiddellijk of met een onderbreking van maximaal zeven dagen te volgen op de periode van uitzendarbeid, opdat de tewerkstelling als uitzendkracht mee in rekening zou kunnen worden gebracht bij de berekening van de anciënniteit van de werknemer. Indien de aanwerving dus pas op later ogenblik plaatsvindt, kan er geen rekening worden gehouden met de voorafgaande periode van tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer.

Art. 6

Opzeggingstermijn bij wedertewerkstellingsprogramma's

Artikel 6 voert het nieuwe artikel 37/5 in de wet van 3 juli 1978 in. Het heeft tot doel de opzeggingstermijn te bepalen die de werknemer moet naleven wanneer hij tewerkgesteld is in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Voormeld artikel herneemt de bepaling van het door dit wetsontwerp op te heffen artikel 61, § 2 (werklieden) en artikel 83, § 2 (bedienden), zonder ze inhoudelijk te wijzigen.

Art. 7

Opzeggingstermijn in geval van pensioen

Artikel 7 voert het nieuwe artikel 37/6 in de wet van 3 juli 1978 in. Het nieuwe artikel 37/6 is geïnspireerd op het huidige artikel 83 van de wet van 3 juli 1978 en heeft tot doel te voorzien in een maximale opzeggingstermijn, wanneer de werkgever een einde wenst te maken aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Dans ce cas, l'employeur doit en principe respecter les délais de préavis normaux (déterminés conformément aux règles prévues au chapitre IV de cette loi s'il s'agit d'un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014). Le nouvel article 37/6 introduit également un plafond. Si le délai de préavis normal dépassait 26 semaines, il serait, dans une telle situation, plafonné à 26 semaines.

L'âge légal de la pension est aujourd'hui de 65 ans.

Art. 8

Préavis pendant les périodes de chômage temporaire

L'article 8 insère un nouvel article 37/7 dans la loi du 3 juillet 1978. Le § 1er de ce nouvel article a pour objectif de transférer vers l'article 37/7, sans en modifier le contenu, la règle prévue par les articles 50, al. 7, 51, § 4, et 77/4, § 3, à abroger, à savoir le droit de rompre le contrat sans préavis durant ces périodes de chômage temporaire.

Le deuxième paragraphe de ce nouvel article 37/7 vise à replacer dans cet article, sans en modifier le contenu, la règle prévue dans la loi dans ses articles 62 et 77/6, à abroger. Cela concerne le principe de la suspension du délai de préavis en cas de congé donné par l'employeur durant les périodes de suspension d'exécution du contrat de travail visées à l'article 50, 51 ou 77/4.

Articles 9, 10 et 11. Résiliation du contrat de travail en cas d'incapacité de travail

L'article 9 insère un nouvel article 37/8 dans la loi du 3 juillet 1978. En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le délai de préavis qui aurait été notifié par l'employeur est également suspendu. Ce préavis recommencera à courir au retour du travailleur malade. Dans certains cas, lorsque le travailleur auquel on a notifié un préavis tombe malade, l'employeur, confronté à un problème d'organisation de travail ou qui voit sa réorganisation perturbée, préfère rompre le contrat immédiatement en versant une indemnité de rupture couvrant la période de préavis non prestée. Le nouvel article 37/8 prévoit dans ce cas que l'employeur pourra déduire la période couverte par le

In dat geval dient de werkgever in beginsel de normale opzeggingstermijnen te respecteren (desgevallend berekend overeenkomstig de regels voorzien in hoofdstuk IV van deze wet indien het een werknemer betreft van wie de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014). Het nieuwe artikel 37/6 voert echter een plafond in. Indien de normale opzeggingstermijn meer dan 26 weken zou bedragen, wordt de opzeggingstermijn in dergelijke situatie geplafonneerd op 26 weken.

De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt vandaag 65 jaar.

Art. 8

Opzegging tijdens periode van tijdelijke werkloosheid

Artikel 8 voert het nieuwe artikel 37/7 in de wet van 3 juli 1978 in. De eerste paragraaf van dit nieuwe artikel heeft tot doel de regel die is voorzien in het door dit wetsontwerp op te heffen artikel 50, zevende lid, artikel 51, § 4 en artikel 77/4, § 3, met name het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen tijdens de door deze bepalingen voorziene periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid, te verplaatsen naar het nieuwe artikel 37/7 zonder de regel inhoudelijk te wijzigen.

De tweede paragraaf van dit nieuwe artikel 37/7 heeft tot doel de regel die is voorzien in het door dit wetsontwerp op te heffen artikel 62 en artikel 77/6, te verplaatsen naar het nieuwe artikel 37/7, zonder de regel inhoudelijk te wijzigen. Het betreft het principe dat, bij opzegging door de werkgever, de opzeggingstermijn wordt geschorst tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 50, 51 of 77/4.

Artikelen 9, 10 en 11. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid

Artikel 9 voert een nieuw artikel 37/8 in de wet van 3 juli 1978 in. In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van ziekte of ongeval, wordt de opzeggingstermijn die hiervoor zou zijn ter kennis gebracht door de werkgever, geschorst. Deze opzeggingstermijn begint opnieuw te lopen bij de terugkeer van de zieke werknemer. Wanneer de werknemer, aan wie de opzegging werd ter kennis gebracht, ziek valt, kan de werkgever, die zich geconfronteerd ziet met een organisatieprobleem of die zijn reorganisatie verstoord ziet, er de voorkeur aan geven om de overeenkomst onmiddellijk te verbreken door een opzeggingsvergoeding te betalen die de periode van de niet-gepresteerde

salaire garanti payé au début de l'incapacité de travail. Pour que cet article puisse être appliqué, différentes conditions doivent être présentes : le travailleur doit avoir été licencié moyennant un préavis à prester, après cette notification de licenciement le travailleur est en incapacité de travail, l'employeur doit rompre le contrat de travail au cours de cette incapacité de travail pour des raisons valables. Dans le cas où plusieurs incapacités de travail surviennent au cours de la prestation d'un préavis, seule la période de salaire garanti située au début de l'incapacité de travail pendant laquelle l'employeur notifie la rupture immédiate donnera lieu à déduction.

Exemple: le travailleur se voit notifier un préavis de 30 semaines qui prend cours le 3 février 2014. Il tombe malade le 10 février pour une semaine. Une nouvelle incapacité de travail a lieu le 24 mars pour une durée de 5 semaines. Au cours de cette longue incapacité de travail l'employeur décide de mettre fin immédiatement au contrat. Il paiera une indemnité de licenciement correspondante au préavis restant à courir déduction faite de la période couvrant le salaire garanti de cette période de maladie débutant le 24 mars. Aucune déduction ne pourra être faite pour la période précédente d'incapacité de travail.

L'article 10 rend possible la rupture, sans préavis ni indemnité, d'un contrat à durée déterminée conclu pour moins de trois mois en cas de maladie de plus de 7 jours. Cette règle était déjà prévue dans l'article 79 alinéa 2 (à abroger).

L'article 11 reprend le texte de l'actuel article 80 (à abroger) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et généralise le principe de celui-ci pour tous les travailleurs.

Art. 12

Résiliation en cas de restructuration

Sur la base de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis des travailleurs

opzeggingstermijn dekt. Het nieuwe artikel 37/8 voorziet in dat geval dat de werkgever de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat werd betaald in het begin van de arbeidsongeschiktheid, kan aanrekenen op de opzeggingsvergoeding. Opdat dit artikel zou kunnen worden toegepast, moeten verschillende voorwaarden vervuld zijn: de werknemer moet ontslagen zijn door middel van een te presteren opzeggingstermijn; na deze kennisgeving van de opzegging is de werknemer arbeidsongeschikt geworden; de werkgever moet de arbeidsovereenkomst omwille van geldige redenen verbreken tijdens deze arbeidsongeschiktheid. In het geval waarin er zich verschillende periodes van arbeidsongeschiktheid voordoen tijdens de periode van opzegging, geeft enkel de periode van gewaarborgd loon die zich bevindt in het begin van de arbeidsongeschiktheid tijdens de welke de werkgever overgaat tot onmiddellijk ontslag, aanleiding tot de aftrek.

Voorbeeld: de werknemer wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van 30 weken die een aanvang neemt op 3 februari 2014. Hij valt op 10 februari ziek voor één week. Een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid vindt plaats op 24 maart voor een duur van 5 weken. Tijdens deze lange periode van arbeidsongeschiktheid beslist de werkgever om onmiddellijk een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Hij zal een opzeggingsvergoeding betalen die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn waarvan in mindering wordt gebracht de periode van gewaarborgd loon dat werd betaald tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid die was aangevangen op 24 maart. Er kan geen aftrek gebeuren voor de voorafgaande periode van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10 maakt het mogelijk dat een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden zonder opzegging of vergoeding wordt beëindigd in geval van ziekte die langer duurt dan 7 dagen. Deze bepaling was reeds voorzien in artikel 79, tweede lid (op te heffen).

Artikel 11 herneemt de tekst van het huidige (op te heffen) artikel 80 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en veralgemeent het daarin opgenomen principe tot alle werknemers.

Art. 12

Beëindiging in geval van herstructurering

Op basis van artikel 18 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen de opzegtermijnen

des entreprises ou institutions visés dans les articles 14, 15 et 16 de cet arrêté royal sont réduits.

Cette modalité n'était prévue que pour les employés. Par l'introduction de l'article 12, le système est généralisé à tous les travailleurs.

Sections II et III

Dispositions modifiées et abrogées

Art. 14

Calcul de l'assiette de l'indemnité de congé

En ce qui concerne l'article 14, 2°, les modifications apportées à l'article 39 de la loi ont pour seul objectif d'y intégrer les principes de l'article 86/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Les principes pour déterminer l'assiette servant de base à l'indemnité de congé ne sont pas modifiés sous réserve des précisions apportées par les règles contenues actuellement dans l'article 86/4.

L'article 39 prévoit actuellement que l'indemnité de congé doit être calculée en tenant compte de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur a droit au moment de la notification du congé. Le montant de ces avantages devant être déterminé avec certitude au moment du congé, une des méthodes offrant le plus de sécurité juridique est de se référer au dernier montant qui était dû dans les douze mois précédant le congé.

Il est précisé à l'article 39 que, lorsque la rénumération et/ou les avantages sont totalement ou partiellement variables, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul du montant à inclure dans la base de calcul de l'indemnité de congé, de la moyenne de ces rémunérations et/ou avantages dont le droit au paiement est exigible dans les douze mois qui précèdent le congé. Ainsi, lorsqu'un bonus est par exemple dû tous les trois mois aux travailleurs et dont le montant est variable, on prendra en compte la moyenne des douze mois antérieurs précédant le congé.

Dans la mesure où les nouveaux préavis contenus à l'article 37/2 sont dorénavant exprimés en semaines, il y a lieu de prévoir une règle pour les travailleurs dont la rémunération constitue un forfait mensuel. Pour déterminer une rémunération hebdomadaire, il y a lieu de multiplier la rémunération mensuelle forfaitaire par

van werknemers van ondernemingen of instellingen bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16 van dat koninklijk besluit worden ingekort.

Deze modaliteit was enkel mogelijk voor opzegtermijnen van bedienden. Artikel 12 veralgemeent deze regeling voor alle werknemers.

Afdeling II en III

Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Art. 14

Berekening van de basis van de ontslagvergoeding

Wat betreft artikel 14, 2°, hebben de aanpassingen aangebracht in artikel 39 van de wet als enig doel om in dit artikel de principes van artikel 86/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te integreren. De principes voor de bepaling van de basis van de ontslagvergoeding worden niet gewijzigd, onder voorbehoud van de preciseringen aangebracht door de regels die nu vervat liggen in artikel 86/4.

Artikel 39 voorziet actueel dat de opzeggingsvergoeding moet worden berekend rekening houdende met het loon en de voordelen waarop de werknemer recht heeft op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag. Aangezien het bedrag van die voordelen met zekerheid moet worden bepaald op het ogenblik van het ontslag, bestaat één van de meest rechtszekere methodes erin om te refereren naar het laatste bedrag dat verschuldigd was in de twaalf maanden die het ontslag voorafgingen.

Er wordt in artikel 39 gepreciseerd dat, wanneer het loon en/of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk variabel zijn, er voor de berekening van het bedrag dat moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, rekening moet worden gehouden met het gemiddelde van die lonen en/of voordelen waarvan het recht op betaling eisbaar is in de twaalf maanden die het ontslag voorafgaan. Wanneer bijvoorbeeld elke drie maanden een bonus verschuldigd is aan de werknemers waarvan het bedrag variabel is, zal men aldus het gemiddelde van de twaalf maanden die het ontslag voorafgaan, in rekening nemen.

Aangezien de nieuwe opzeggingstermijnen opgenomen in artikel 37/2 voortaan worden uitgedrukt in weken, moet er een regel voorzien worden voor de werknemers van wie het loon bestaat uit een maandelijks forfait. Om een wekelijks loon te bepalen, moet men het forfaitair maandloon vermenigvuldigen met drie en vervolgens

trois, puis de diviser cette rémunération par treize qui correspond au nombre de semaines dans un trimestre. Ce mode de calcul ne porte pas préjudice au principe selon lequel, à la rémunération en cours, s'ajoutent les avantages acquis en vertu du contrat.

Art. 15

Rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

L'article 15 remplace l'actuel article 40 de la loi du 3 juillet 1978 par un nouvel article 40. Il a pour but, d'une part, de maintenir la règle de l'article 40, mais d'autre part, en dérogation à celle-ci, de donner aux parties, durant une période déterminée à partir du début du contrat, le droit de résilier le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini avant l'expiration du terme au moyen de la notification d'un délai de préavis.

Cette nouvelle possibilité de résiliation du contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini est introduite à la suite de la suppression de la clause d'essai (voir ci-après le commentaire des articles sur la suppression de la clause d'essai). S'il est actuellement possible de prévoir une période d'essai dans un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, cela ne sera plus le cas à l'avenir. Néanmoins, il peut encore subsister le besoin, pour les parties à un tel contrat, de vérifier durant une période déterminée si leur relation de travail correspond bien à leurs attentes et à leurs besoins. En conséquence, il est prévu la possibilité de mettre fin au contrat de travail au moyen de la notification d'un délai de préavis durant une période déterminée à partir du début du contrat.

Le nouvel article 40, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 reprend, de manière identique, les dispositions de l'actuel article 40, § 1er, de la loi. Le principe est donc toujours que les parties n'ont pas la possibilité de résilier unilatéralement le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini sans motif grave avant le terme convenu. Dans le cas où une partie le ferait quand même, le congé produira alors bien ses effets, mais cette partie devra, comme auparavant, payer à l'autre partie une indemnité de rupture égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du

delen door dertien wat overeenstemt met het aantal weken in een trimester. Deze berekeningswijze doet geen afbreuk aan het principe volgens hetwelk aan het lopend loon de voordelen verworven krachtens de overeenkomst worden toegevoegd.

Art. 15

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk vóór het verstrijken van de termijn

Artikel 15 vervangt het huidige artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 door een nieuw artikel 40. Het heeft tot doel om enerzijds de regeling van artikel 40 te behouden, maar anderzijds, in afwijking daarvan, gedurende een bepaalde periode vanaf de aanvang van de overeenkomst aan de partijen het recht te verlenen om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk vóór het verstrijken van de termijn te beëindigen door middel van het ter kennis brengen van een opzeggingstermijn.

Deze nieuwe mogelijkheid tot opzegging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wordt ingevoerd omwille van de afschaffing van het proefbeding (zie verder de bespreking van de artikelen tot afschaffing van de proeftijd). Waar het nu mogelijk is om een proefbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, zal dit niet langer het geval zijn. Nochtans kan ook voor de partijen van een dergelijke overeenkomst de behoefte bestaan om gedurende een bepaalde periode na te gaan of hun arbeidsrelatie wel overeenstemt met hun verwachtingen en behoeften. Vandaar dat wordt voorzien in de mogelijkheid van beëindiging van de overeenkomst door middel van het betekenen van een opzeggingstermijn gedurende een bepaalde periode vanaf de aanvang van de overeenkomst.

De eerste paragraaf van het nieuwe artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 herneemt op identieke wijze de bepalingen van de eerste paragraaf van het huidige artikel 40 van voormelde wet. Het principe is dus nog steeds dat de partijen niet de mogelijkheid hebben om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk zonder dringende reden eenzijdig te beëindigen tijdens de overeengekomen termijn. Doet een partij dit toch, dan zal het ontslag weliswaar uitwerking hebben, maar moet zij, zoals nu, aan de andere partij een verbrekingsvergoeding betalen die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te

préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu sans terme.

Le § 2 du nouvel article 40 de la loi du 3 juillet 1978 s'écarte du principe mentionné ci-dessus. Sur la base de son alinéa 1er, chaque partie peut résilier unilatéralement le contrat durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période dans laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois, moyennant le respect d'un délai de préavis prévu à l'article 37/2. Ce droit est octroyé aux parties même si elles ne l'ont pas prévu dans leur contrat.

La période précitée, durant laquelle chaque partie peut résilier le contrat moyennant un préavis, est un délai fixe. En conséquence, ce délai n'est pas suspendu en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail et ce, contrairement au délai de préavis qui est suspendu conformément aux règles normales. Ce délai durant lequel un préavis est possible commence à courir à partir du début du contrat. Par début du contrat, on entend la date à partir de laquelle le contrat de travail est exécuté ou aurait dû être exécuté. En d'autres termes, il s'agit de la date d'exécution prévue par les parties. Le fait que le contrat ne puisse être effectivement exécuté à la suite, par exemple, d'une maladie ne joue aucun rôle. De même, la date à laquelle le contrat est conclu est donc sans importance.

Exemple 1: le contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014, pour une durée déterminée d'un an. La date de début d'exécution est prévue le 5 février 2014 et le contrat est effectivement exécuté à partir du 5 février 2014; dans ce cas, le délai durant lequel un préavis est possible commence à courir le 5 février 2014 et se termine six mois plus tard, le 4 août 2014.

Exemple 2: le contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014, pour une durée déterminé d'un an. La date de début d'exécution est prévue le 5 février 2014. Toutefois, le travailleur est malade du 5 février 2014 au 11 février 2014 de telle sorte que le contrat n'est effectivement exécuté qu'à partir du 12 février 2014; dans ce cas, le délai durant lequel un prévis est possible commence néanmoins à courir le 5 février 2014 et se termine le 4 août 2014.

Le § 2, alinéa 2, stipule que le préavis doit être notifié conformément aux règles prévues à l'article 37, § 1er. Le

mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De tweede paragraaf van het nieuwe artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 wijkt van bovenstaand principe af. Op basis van het eerste lid van deze paragraaf kan elke partij de overeenkomst eenzijdig beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits kennisgeving van een opzeggingstermijn zoals bepaald in artikel 37/2. Dit recht komt de partijen toe, ook al hebben ze dit niet voorzien in hun overeenkomst.

Voormelde periode, gedurende welke elke partij de overeenkomst kan beëindigen door opzegging, is een vaste termijn. Deze termijn wordt bijgevolg niet geschorst omwille van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dit in tegenstelling tot de opzeggingstermijn die geschorst wordt overeenkomstig de normale regels. Deze termijn tijdens dewelke opzegging mogelijk is, begint te lopen vanaf de aanvang van de overeenkomst. Onder de aanvang van de overeenkomst moet worden begrepen de datum vanaf wanneer de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of normaal diende te worden uitgevoerd, zoals overeengekomen tussen de partijen. Het gaat m.a.w. om de door de partijen voorziene datum van uitvoering. Dat de overeenkomst bijvoorbeeld omwille van ziekte niet effectief kon worden uitgevoerd op de voorziene datum van uitvoering, speelt geen rol. Ook de datum waarop de overeenkomst werd gesloten, is dus van geen belang.

Voorbeeld 1: de arbeidsovereenkomst wordt gesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde tijd van 1 jaar. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014 en de overeenkomst wordt ook effectief uitgevoerd vanaf 5 februari 2014; in dat geval zal de termijn tijdens dewelke opzegging mogelijk is, beginnen te lopen op 5 februari 2014 en een einde nemen zes maanden later, op 4 augustus 2014.

Voorbeeld 2: de arbeidsovereenkomst wordt gesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde tijd van 1 jaar. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014. De werknemer is echter ziek van 5 februari 2014 tot 11 februari 2014 zodat de overeenkomst pas effectief uitgevoerd vanaf 12 februari 2014; ook in dat geval zal de termijn tijdens dewelke opzegging mogelijk is beginnen te lopen op 5 februari 2014 en een einde nemen op 4 augustus 2014.

Het tweede lid van de tweede paragraaf bepaalt dat de opzegging dient te worden gegeven overeenkomstig

préavis doit donc être notifié comme en cas de contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Le § 2, alinéa 3, prévoit que les délais de préavis prennent cours conformément à la règle prévue à l'article 37/1, c'est-à-dire le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

Le § 2, alinéa 4, prévoit enfin la sanction qui s'applique lorsque, durant la période durant laquelle un préavis est possible, le contrat en question est résilié unilatéralement, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis prévu à l'article 37/2. La partie qui a procédé à la résiliation de cette manière est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis ou à la partie de ce délai de préavis non respectée.

Exemple: le contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014, pour une durée déterminé d'un an. La date de début d'exécution prévue est le 5 février 2014; dans ce cas, le délai commence à courir le 5 février 2014 et prend fin le 4 août 2014. Lorsque l'employeur décide le 1er mars 2014 de résilier immédiatement le contrat de travail, c'est-à-dire sans respecter le délai de préavis de deux semaines conformément à l'article 37/2, il est redevable d'une indemnité de congé de deux semaines.

Pour pouvoir faire usage du droit de résiliation prévu par le § 2, il est exigé que la fin du contrat se situe dans la période durant laquelle un préavis est possible. Ce n'est donc pas la prise d'effet du préavis qui est importante dans ce cadre mais bien la date de la fin du contrat de travail. Le dernier jour du délai de préavis qui, le cas échéant, a été suspendu conformément aux règles normales (tel que prévu par exemple à l'article 38) doit, en d'autres termes, se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle un préavis est possible. Si la fin du contrat de travail se situe après cette période, ce n'est pas le § 2, mais bien le premier paragraphe du nouvel article 40 qui s'applique, et la partie qui a procédé à la résiliation sans motif grave avant le terme convenu, doit payer à l'autre partie l'indemnité prévue au premier paragraphe.

Exemple: le contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014, pour une durée déterminé de 6 mois. La date de début d'exécution est prévue le 5 février 2014; dans ce cas, le délai durant lequel un préavis est possible s'élève

de regels voorzien door artikel 37, § 1. De opzegging dient m.a.w. op dezelfde wijze te gebeuren als bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het derde lid van de tweede paragraaf bepaalt dat de opzeggingstermijnen een aanvang nemen overeenkomstig de regel voorzien in artikel 37/1 m.a.w. dat ze een aanvang nemen op de maandag volgend op de week waarin ze werden ter kennis gebracht.

Het vierde lid van de tweede paragraaf voorziet tenslotte in de sanctie die geldt wanneer de betrokken overeenkomst, gedurende de periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden eenzijdig wordt beëindigd zonder inachtneming van de opzeggingstermijn bepaald in artikel 37/2. De partij die op die wijze tot beëindiging is overgegaan, is de andere partij een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de niet gerespecteerde of het niet gerespecteerde gedeelte van die opzeggingstermijn.

Voorbeeld: de arbeidsovereenkomst wordt gesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde tijd van 1 jaar. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014; in dat geval zal de termijn beginnen te lopen op 5 februari 2014 en een einde nemen op 4 augustus 2014. Wanneer de werkgever op 1 maart 2014 overgaat tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, m.a.w. zonder de opzeggingstermijn van twee weken na te leven overeenkomstig artikel 37/2, is hij een opzeggingsvergoeding van twee weken verschuldigd.

Om gebruik te kunnen maken van het recht van opzegging, voorzien door het eerste lid van de tweede paragraaf, is vereist dat het einde van de overeenkomst ligt binnen de periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is. Het is dus niet de datum van uitwerking van de opzegging die in dat verband van belang is, maar wel de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De laatste dag van de opzeggingstermijn, die desgevallend wordt geschorst overeenkomstig de normale regels (zoals bijvoorbeeld voorzien door artikel 38), moet m.a.w. uiterlijk liggen op de laatste dag van voormelde periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst zich situeert na deze periode, is niet de tweede paragraaf, maar wel de eerste paragraaf van het nieuwe artikel 40 van toepassing, en dient de partij die zonder dringende reden tot beëindiging was overgegaan vóór de overeengekomen termijn, de andere partij de vergoeding te betalen bedoeld in de eerste paragraaf.

Voorbeeld: de arbeidsovereenkomst wordt gesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde tijd van 6 maanden. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014; in dat geval zal de termijn tijdens dewelke opzegging

à trois mois et commence à courir le 5 février 2014 et prend fin le 4 mai 2014. L'employeur notifie un préavis qui prend cours le lundi 21 avril pour se terminer en principe le lundi 4 mai 2014. Le travailleur concerné est malade pendant 3 jours. Ceci a pour conséquence que le délai de préavis notifié est suspendu pendant trois jours de sorte que la fin du délai de préavis serait dans ce cas le 7 mai 2014, soit après la fin de la période de trois mois durant laquelle un préavis est possible. L'employeur qui laisserait le préavis s'exécuter après cette période de trois mois, serait redevable d'une indemnité de rupture en application du paragraphe 1er du nouvel article 40.

En d'autres mots, un préavis ne peut jamais prendre fin après la période durant laquelle un préavis est possible.

Le nouvel article 40, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit une disposition spécifique qui est d'application lorsque les parties ont conclu des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini successifs dont la succession est justifiée conformément aux articles 10 et 10*bis*. Dans une telle situation, la possibilité de donner un préavis prévue au § 2 est limitée au premier contrat. La possibilité de mettre fin avant terme n'existe plus pour les contrats successifs.

Dans le § 4 du nouvel article 40, il est prévu que les indemnités de congé qui sont dues conformément au nouvel article 40 sont calculées conformément à l'article 39 modifié par la présente loi (voir le commentaire sous l'article 14).

Le § 5 reprend la disposition du § 2 de l'actuel article 40. Cette disposition a pour but de préciser que, si l'employeur rompt un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini d'une travailleuse enceinte sans motif grave avant le terme convenu, il doit, en plus des indemnités prévues à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978, payer également l'indemnité de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en violation de l'interdiction de licenciement prévue par ce même article.

mogelijk is drie maanden bedragen en beginnen te lopen op 5 februari 2014 en een einde nemen op 4 mei 2014. De werkgever brengt een opzegging ter kennis die aanvangt op maandag 21 april en die in principe zou eindigen op maandag 4 mei 2014. De betrokken werknemer is gedurende drie dagen ziek zodat de betekende opzeggingstermijn gedurende deze drie dagen wordt geschorst. Het einde van de opzeggingstermijn valt op 7 mei 2014, dit is na de periode van drie maanden tijdens dewelke opzegging mogelijk is. De werkgever die zijn werknemer na de periode van drie maanden verder laat presteren, zal een ontslagvergoeding verschuldigd zijn in toepassing van de eerste paragraaf van het nieuwe artikel 40.

Met andere woorden, een opzeggingstermijn kan nooit een einde nemen na de periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is.

De derde paragraaf van het nieuwe artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 voorziet in een specifieke bepaling wanneer de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10*bis*. In dergelijke situatie kan de mogelijkheid van opzegging voorzien door de tweede paragraaf slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst. De mogelijkheid van vroegtijdige beëindiging geldt niet meer voor de volgende overeenkomsten.

In de vierde paragraaf van het nieuwe artikel 40 wordt bepaald dat de ontslagvergoedingen die verschuldigd zijn overeenkomstig het nieuwe artikel 40, worden berekend overeenkomstig het door deze wet gewijzigde artikel 39 (zie bespreking van artikel 14).

De vijfde paragraaf herneemt ten slotte de bepaling van de tweede paragraaf van het huidige artikel 40. Deze bepaling heeft tot doel te verduidelijken dat, indien de werkgever overgaat tot de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk van een zwangere werkneemster zonder dringende reden vóór de overeengekomen termijn, hij naast de vergoedingen voorzien door het nieuwe artikel 40 van de wet van 3 juli 1978, desgevallend ook de beschermingsvergoeding voorzien in artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 moet betalen bij een schending van het ontslagverbod bepaald in hetzelfde artikel.

Art. 16

Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

L'article 16 remplace l'actuel article 41 de la loi du 3 juillet 1978 par un nouvel article 41.

Le § 1er, inspiré de l'actuel article 41, alinéa 1er, est une disposition introductrice énonçant le principe du droit, pour le travailleur licencié moyennant délai de préavis, de s'absenter durant cette période en vue de rechercher un nouvel emploi. À cet égard, la jurisprudence a déjà décidé que l'article 41 actuel ne peut être invoqué que lorsque le travailleur souhaite s'absenter afin d'effectuer des démarches visant, ainsi que la loi le prévoit, à la recherche d'un nouvel emploi (C. trav. Bruxelles, 14 décembre 1993, Bull. F.E.B., 1995/9, p. 59). Ces enseignements conservent toute leur pertinence avec le nouvel article 41. Durant l'absence, le travailleur conserve son droit à la rémunération.

Le régime général du droit d'absence applicable à tous les travailleurs est prévu par le § 2. Cette disposition reprend les règles actuelles applicables aux employés dits "supérieurs" (dont la rémunération annuelle est supérieure à 16 100 (1) euros) qui sont contenues dans l'actuel article 85, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978. Durant les 26 dernières semaines du délai de préavis, le droit d'absence est d'une journée par semaine. Durant la période qui précède, ce droit est d'une demi-journée par semaine.

Le § 3 organise un régime particulier d'absence lorsque le travailleur bénéficie, durant le délai de préavis, d'une procédure de reclassement professionnel visée au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Ce travailleur disposera, comme les actuels employés dits "inférieurs" (dont la rémunération annuelle est inférieure à 16 100 (1) euros), d'un droit d'absence d'un jour par semaine durant tout le délai de préavis (cf. actuel article 85, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978).

Le § 4 reprend la règle de proportionnalité applicable aux travailleurs à temps partiel, déjà prévue par l'actuel article 41, alinéa 2.

Toilettage de certaines dispositions (concerne les articles 17, 21 et 24, 3°)

Ces dispositions visent à actualiser certaines législations ou terminologies auxquelles la loi du 3 juillet 1978 fait référence.

Art. 16

Sollicitatieverlof

Artikel 16 vervangt het huidige artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 door een nieuw artikel 41.

De eerste paragraaf, die geïnspireerd is op het huidige artikel 41, eerste lid, is een inleidende bepaling die het principe vermeldt dat de werknemer die ontslagen is door middel van een opzeggingstermijn, het recht heeft om tijdens deze periode van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. De rechtspraak heeft in dat kader reeds beslist dat het huidige artikel 41 slechts kan worden toegepast voor het doel waarvoor het wettelijk bestemd is, zijnde het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking (Arbh. Brussel 14 december 1993, Bull. V.B.O. 1995/9, 59). Dit principe blijft van toepassing bij het nieuwe artikel 41. Tijdens de afwezigheid behoudt de werknemer zijn recht op loon.

De algemene regeling van het recht op sollicitatieverlof dat van toepassing is op alle werknemers, wordt geregeld door de tweede paragraaf. Deze bepaling herneemt de actuele regels die van toepassing zijn op de zgn. "hogere" bedienden (van wie het jaarlijks loon hoger is dan 16 100 (1) euro) opgenomen in het huidige artikel 85, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn, bedraagt het sollicitatieverlof één dag per week. Tijdens de voorafgaande periode bedraagt het sollicitatieverlof een halve dag per week.

De derde paragraaf betreft een bijzondere regeling van het sollicitatieverlof die van toepassing is wanneer de werknemer tijdens de opzeggingstermijn een outplacementbegeleiding geniet zoals bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Deze werknemer zal, zoals de huidige "lagere" bedienden (van wie het jaarlijks loon niet hoger is dan 16 100 (1) euro), recht hebben op een sollicitatieverlof van een dag per week gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn (cf. het huidige artikel 85, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978).

De vierde paragraaf herneemt de proportionaliteitsregel die van toepassing is op deeltijdse werknemers, zoals voorzien door het huidige artikel 41, tweede lid.

Aanpassing van sommige bepalingen (artikelen 17, 21 en 24, 3°)

Deze bepalingen actualiseren enkel de wetgeving en de begrippen waarnaar de wet van 3 juli 1978 verwijst.

Art. 22

Régime de la clause d'essai dans le contrat d'occupation d'étudiants

L'article 127 de la loi du 3 juillet 1978 est remplacé par une nouvelle disposition régissant la clause d'essai dans le contrat d'occupation d'étudiants.

La raison d'être de cette modification est largement expliquée *infra* (voir les commentaires sur les dispositions relatives à la suppression de l'essai et sur l'article 74).

Modification de certaines énumérations (concerne les articles 14, 1°, 23 et 24, 1°, et 2°)

Ces dispositions visent à actualiser les énumérations figurant aux articles 39, § 1er, alinéa 1er, 130, al. 3, et 131, al. 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Suppression des règles actuelles relatives au régime de licenciement et de démission moyennant préavis (concerne les articles 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57 et 60)

De nouvelles dispositions, figurant aux articles 37/1 à 37/11, seront insérées dans la loi du 3 juillet 1978 afin d'assurer l'harmonisation des régimes de licenciement et de démission dans les divers contrats de travail visés par cette loi.

Elles fixeront des règles communes en matière de délais de préavis généraux à respecter en cas de congé donné par l'employeur et le travailleur, de possibilités de dérogation à ces délais généraux, de calcul de l'ancienneté et de la rémunération pour la détermination des délais de préavis ou de l'indemnité de congé, de délais de préavis particuliers dans le cadre des programmes de remise à l'emploi ou durant certaines périodes de chômage temporaire et de droit de rupture lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue suite à une incapacité de travail.

De nouvelles règles communes détermineront également le droit de s'absenter durant le préavis afin de rechercher un nouvel emploi (art. 16).

Les normes actuelles réglant spécifiquement ces questions pour le contrat de travail d'ouvrier, pour le contrat de travail d'employé et pour le contrat de travail

Art. 22

Het proefbeding in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 wordt vervangen door een nieuwe bepaling dat het proefbeding regelt in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De reden van deze wijziging wordt hierna besproken (cf commentaar bij de afschaffing van het proefbeding en bij artikel 74).

Aanpassing van sommige opsommingen (artikelen 14,1°, 23 en 24, 1° en 2°)

Deze bepalingen actualiseren de opsommingen die voorkomen in de artikelen 39, § 1, eerste lid, 130, derde lid en 131, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978.

Opheffing van de oude regels met betrekking tot de regelingen van ontslag door de werkgever en door de werknemer door opzegging (artikelen 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57 en 60)

In de wet van 3 juli 1978 worden nieuwe bepalingen ingevoegd (de artikelen 37/1 tot 37/11), die de harmonisatie van de regelingen van ontslag door de werkgever en door de werknemer moeten garanderen in de verschillende arbeidsovereenkomsten die door deze wet zijn geregeld.

Zij leggen de algemene regels vast inzake de opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever en door de werknemer, de mogelijkheden tot afwijking van deze algemene termijnen, de berekening van de anciënniteit en het loon voor de bepaling van de opzeggingstermijnen of de opzeggingsvergoeding, de bijzondere opzeggingstermijnen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's of tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid en het recht op verbreking met betaling van een vergoeding wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is ten gevolge van een arbeidsongeschiktheid van meer dan zes maanden.

Nieuwe algemene regels bepalen ook het recht om afwezig te zijn tijdens de opzeggingstermijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 16).

De huidige bepalingen die deze punten specifiek regelen voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor de arbeidsovereenkomst voor bedienden en voor

domestique perdent dès lors leur raison d'être et doivent en conséquence être abrogées.

En ce qui concerne le contrat de travail d'ouvrier, il convient d'abroger la plupart des dispositions figurant dans le chapitre III du titre II de la loi du 3 juillet 1978.

Les articles 58 (droit de rompre avec indemnité lorsque l'exécution du contrat de travail d'ouvrier est suspendue suite à une incapacité de travail de plus de six mois), 59 (régime général fixant les délais de préavis légaux en cas de licenciement ou de démission de l'ouvrier), 60 (dérogation aux délais fixés à l'article 59 par clause contractuelle durant les six premiers mois d'occupation), 61, § 1er (dérogation aux délais fixés par l'article 59 par arrêté royal pris sur proposition du secteur), 61, § 2, (délais de préavis particuliers dans le cadre des programmes de remise à l'emploi), 64 (droit de s'absenter durant le délai de préavis afin de rechercher un nouvel emploi) et 65/1 à 65/4 (régime particulier fixant les délais de préavis légaux en cas de licenciement ou de démission de l'ouvrier dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1er janvier 2012) sont respectivement abrogées par les articles 33, 34, 35, 36, 39 et 40.

Vu la disparition des articles 65/1 à 65/4 et, en conséquence, de la section 2 du chapitre III du titre II, il n'y a plus aucune raison de maintenir une section première, de sorte que l'intitulé de ladite section est abrogé par l'article 32.

À propos de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, relatif au licenciement abusif de l'ouvrier, il est prévu de maintenir temporairement cet article jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à la motivation du licenciement ou, en ce qui concerne personnel contractuel dans le secteur public, un régime analogue (voir en ce sens l'article 38). Une telle convention collective de travail doit être conclue avec une entrée en vigueur au plus tard le 1er janvier 2014 de telle sorte qu'à partir de cette date l'article 63 sera sans objet et viendra à échéance.

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat, le gouvernement estime qu'il ne s'agit pas d'une délégation de compétence. En effet, dans le cadre de son pouvoir autonome, le Conseil national du Travail est compétent pour conclure une convention collective de travail dans la mesure où elle règle les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs. La loi ne fait que régler

de overeenkomst voor dienstboden verliezen immers hun bestaansreden en moeten dus worden opgeheven.

De meeste bepalingen van hoofdstuk III van titel II van de wet van 3 juli 1978 over de arbeidsovereenkomst voor werklieden moeten dan ook worden opgeheven.

De artikelen 58 (recht om te verbreken met betaling van een vergoeding als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden geschorst is ten gevolge van een arbeidsongeschiktheid van meer dan zes maanden), 59 (algemene regeling tot vaststelling van de wettelijke opzeggingstermijnen in geval van ontslag van de werkman), 60 (afwijking van termijnen bepaald in artikel 59 door contractuele clausule tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling), 61, § 1 (afwijking van de termijnen bepaald door artikel 59 bij koninklijk besluit genomen op voorstel van de sector), 61, § 2 (bijzondere opzeggingstermijnen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's), 64 (recht om afwezig te zijn tijdens de opzeggingstermijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken) en 65/1 tot 65/4 (bijzondere regeling tot vaststelling van de wettelijke opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de werkman wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 1 januari 2012) worden respectievelijk opgeheven door de artikelen 33, 34, 35, 36, 39 en 40.

Gelet op het verdwijnen van de artikelen 65/1 tot 65/4 en dus ook van afdeling 2 van hoofdstuk III van titel II, bestaat er geen enkele reden meer om een eerste afdeling te behouden, zodat het opschrift van bovengenoemde afdeling wordt opgeheven door artikel 32.

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 inzake het willekeurig ontslag van de werkman, wordt tijdelijk behouden tot de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de motivering van het ontslag, of, wat de contractuele tewerkstelling in de publieke sector betreft, een gelijkaardige regeling (zie in dat verband artikel 38). Een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden gesloten met een inwerkingtreding uiterlijk op 1 januari 2014, zodat vanaf die datum artikel 63 zonder voorwerp zal worden en vervalt.

In tegenstelling tot het advies van de Raad van State, is de regering van oordeel dat het hier niet gaat om een delegatie van bevoegdheid. In het kader van zijn autonome bevoegdheid is de Nationale Arbeidsraad immers bevoegd om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in de mate dat deze de rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers regelt. De wet bepaalt

les conséquences d'une telle conclusion en prévoyant que l'article 63 ne sera plus applicable.

En ce qui concerne le contrat de travail d'employé, il convient d'abroger plusieurs dispositions figurant dans le chapitre III du titre III de la loi du 3 juillet 1978.

Les articles 78 (droit de rompre un contrat de travail à durée indéterminée avec indemnité lorsque l'exécution du contrat de travail d'employé est suspendue suite à une incapacité de travail de plus de six mois), 79 (droit de licencier sans indemnité en cas d'incapacité de plus de 7 jours en cas d'essai ou de contrat à durée déterminée de moins de 3 mois), 80 (droit de rompre le contrat de travail à durée déterminée d'au moins trois mois moyennant le paiement d'une indemnité lorsque l'exécution du contrat d'employé est suspendue suite à une incapacité de travail de plus de six mois), 82 (régime général fixant les délais de préavis en cas de licenciement ou de démission de l'employé), 83, § 1er, (dérogation aux délais fixés à l'article 82 en cas d'arrivée à l'âge de la pension), 83, § 2, (délais de préavis particuliers dans le cadre des programmes de remise à l'emploi), 84 (contre-préavis de l'employé), 85 (droit de s'absenter durant le délai de préavis afin de rechercher un nouvel emploi) et 86/1 à 86/4 (régime particulier fixant les délais de préavis en cas de licenciement ou de démission de l'employé dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1er janvier 2012) sont respectivement abrogés par les articles 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53 et 54.

Vu la disparition des articles 86/1 à 86/4 et, en conséquence, de la section 2 du chapitre III du titre III, il n'y a plus aucune raison de maintenir une section première, de sorte que l'intitulé de ladite section est abrogé par l'article 45.

Vu leur transfert, sans modification de fond, vers l'article 37/7, les règles relatives à la rupture durant certaines périodes de chômage temporaire (intempéries dans le cadre du contrat de travail d'ouvrier et manque de travail résultant de causes économiques dans le cadre des contrats de travail d'ouvrier et d'employé), contenues aux articles 50, alinéa 7, 51, § 4, 62, 77/4, § 3, et 77/6 de la loi du 3 juillet 1978 sont respectivement abrogés par les articles 29, 30, 37, 43 et 44.

En ce qui concerne le contrat de travail domestique, il convient, par le biais de l'article 56, de supprimer

slechts de gevolgen van het sluiten van een dergelijke overeenkomst door te voorzien dat artikel 63 niet meer van toepassing zal zijn.

Ook voor de arbeidsovereenkomst voor bedienden moeten verschillende bepalingen van hoofdstuk III van titel III van de wet van 3 juli 1978 worden opgeheven.

De artikelen 78 (recht om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verbreken met betaling van een vergoeding als de bediende meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest), 79 (het recht om de overeenkomst zonder vergoeding te beëindigen in geval van een arbeidsongeschiktheid die meer dan zeven dagen duurt tijdens de proeftijd of tijdens de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden), 80 (recht om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minstens drie maanden te verbreken met betaling van een vergoeding als de bediende meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest - cf commentaar infra), 82 (algemene regeling tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de bediende), 83, § 1 (afwijking van de termijnen bepaald in artikel 82 bij het bereiken van de pensioenleeftijd), 83, § 2 (bijzondere opzeggingstermijnen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's), 84 (tegenopzegging door de bediende), 85 (recht om afwezig te zijn tijdens de opzeggingstermijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken) en 86/1 tot 86/4 (bijzondere regeling tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de bediende wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 1 januari 2012) worden respectievelijk opgeheven door de artikelen 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53 en 54.

Gelet op het verdwijnen van de artikelen 86/1 tot 86/4 en dus ook van afdeling 2 van hoofdstuk III van titel III, is er geen enkele reden meer om een eerste afdeling te behouden, zodat het opschrift van bovengenoemde afdeling wordt opgeheven door artikel 45.

Gelet op hun overdracht, zonder inhoudelijke wijziging, naar artikel 37/7, worden de regels over de verbreking tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid (slecht weer in het kader van de arbeidsovereenkomst voor werklieden en gebrek aan werk ten gevolge van economische oorzaken in het kader van de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden), vervat in de artikelen 50, zevende lid, 51, § 4, 62, 77/4, § 3, en 77/6 van de wet van 3 juli 1978 respectievelijk opgeheven door de artikelen 29, 30, 37, 43 en 44.

Artikel 56 heft artikel 115 op van de wet van 3 juli 1978, dat stelt dat de bepalingen over de opzeggingstermijnen

l'article 115 de la loi du 3 juillet 1978 qui précise que les dispositions relatives aux délais de préavis de licenciement ou de démission et au droit de s'absenter pour rechercher un nouvel emploi spécifiques au contrat de travail d'ouvrier sont applicables au contrat de travail domestique. L'article 116 de la loi du 3 juillet 1978 est abrogé par l'article 57.

Le contrat de travail domestique se verra appliquer les règles générales relatives aux délais de préavis et à l'absence pour recherche d'un nouvel emploi.

Il en est de même en ce qui concerne le contrat d'occupation d'étudiant pour lequel, sauf dérogations spécifiques prévues au titre VII de la loi du 3 juillet 1978, le régime général trouve à s'appliquer.

Suppression de l'essai (concerne les articles 13, 18, 19, 20, 28, 41, 42, 49, 55, 58 et 59)

Ces dispositions procèdent notamment à la suppression de la période d'essai pour tous les contrats de travail visés par la loi du 3 juillet 1978, sauf pour le contrat d'occupation d'étudiants.

Les nouvelles règles générales relatives aux délais de préavis en cas de licenciement et de démission visées à l'article 3 prévoient que ces délais sont relativement courts durant la première année d'occupation du travailleur. Pendant cette période, ils varient, en cas de licenciement, entre deux et sept semaines et, en cas de démission, entre une et deux semaines.

La brièveté de ces nouveaux délais, applicables aux divers contrats de travail visés par la loi du 3 juillet 1978, enlève aux règles actuelles relatives à la période d'essai tout leur fondement, de sorte qu'il y a lieu de les abroger.

Pour rappel, ces règles sont basées sur l'idée qu'il faut permettre aux parties au contrat de travail d'apprécier, durant les premières périodes de la relation de travail, si celle-ci correspond à leurs aspirations et besoins respectifs et, le cas échéant, de mettre fin à bref délai à la relation de travail.

Actuellement, pour les ouvriers, la durée de la période d'essai varie entre sept et quatorze jours. Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité après la période minimale des sept premiers jours. En ce qui concerne les employés, la durée de la période d'essai varie entre un mois et six ou douze mois. Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail moyennant préavis de sept jours (ou indemnité de

bij ontslag en het recht om afwezig te zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, eigen aan de arbeidsovereenkomst voor werklieden, van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Artikel 116 van de wet van 3 juli 1978 wordt opgeheven door artikel 57.

Voortaan zullen op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden de algemene regels over de opzeggingstermijnen en de afwezigheid voor het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking worden toegepast.

Hetzelfde geldt voor de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten; de algemene regeling is van toepassing, behoudens de specifieke afwijkingen voorzien in titel VII van de wet van 3 juli 1978.

Afschaffing van de proeftijd (artikelen 13, 18, 19, 20, 28, 41, 42, 49, 55, 58 en 59)

Deze bepalingen schaffen onder meer de proeftijd af voor alle arbeidsovereenkomsten geregeld door de wet van 3 juli 1978, met uitzondering van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De nieuwe algemene regeling over de opzeggingstermijnen bij ontslag bepaald door artikel 3 voorziet relatief korte termijnen tijdens het eerste jaar van tewerkstelling van de werknemer. Gedurende deze periode variëren zij, bij ontslag door de werkgever, tussen twee en zeven weken en, bij ontslag door de werknemer, tussen één en twee weken.

De korte duur van deze nieuwe termijnen, van toepassing op de verschillende arbeidsovereenkomsten geregeld door de wet van 3 juli 1978, ontneemt immers de bestaansreden van de proeftijd.

Zoals men weet zijn de huidige regels gebaseerd op het idee dat het van belang is om de partijen bij een arbeidsovereenkomst toe te laten om tijdens de beginfase van de arbeidsrelatie te beoordelen of deze voldoet aan hun respectievelijke verlangens en verwachtingen en, in voorkomend geval, om op korte termijn een einde te maken aan de arbeidsrelatie.

Op dit ogenblik varieert de duur van de proeftijd van werklieden tussen zeven en veertien dagen. Gedurende deze periode kan elk van de partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder termijn noch vergoeding na de minimale periode van de eerste zeven dagen. Voor de bedienden varieert de duur van de proeftijd tussen een maand en zes of twaalf maanden. Gedurende deze periode kan elk van de partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van zeven dagen

congé correspondante) après la période minimale du premier mois.

Dans le nouveau système, les parties au contrat de travail pourront continuer à considérer que les premiers moments de la relation de travail constitue une période permettant d'évaluer la qualité de leur collaboration professionnelle. S'il s'avère, tant pour le travailleur que l'employeur, que celle-ci ne donne pas satisfaction, l'un comme l'autre pourra rompre rapidement le contrat de travail en respectant les nouvelles règles en matière de préavis.

En conséquence, les normes générales régissant la période d'essai dans le contrat de travail d'ouvrier (art. 48), le contrat de travail d'employé (art. 67 et 81) et le contrat de travail domestique (art. 109 et 117) sont respectivement abrogées par les articles 28, 41, 49, 55 et 58.

Certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 font référence à la période d'essai dans le cadre de la clause d'écolage (art. 22*bis*), de la clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'ouvrier (art. 65), de la suspension de l'exécution du contrat de travail d'employé pour cause d'incapacité de travail (art. 71), de la clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'employé (art. 86) et de la même clause dans le contrat de travail de représentant de commerce (art. 104).

En ce qui concerne les clauses d'écolage et de non-concurrence, il est décidé, vu la suppression de la période d'essai, de préciser qu'elles seront dorénavant inopérantes durant les six premiers mois à partir du début du contrat. Tel est l'objet des articles 13 et 18 à 20. Le délai de six mois est un délai fixe. Par début du contrat, on entend la date à partir de laquelle le contrat de travail est exécuté ou aurait dû être exécuté (voir commentaires relatifs à l'article 15).

L'article 42 supprime de l'article 71 *initio* toute référence à la période d'essai.

Pour des raisons liées à la brièveté de ces contrats, le régime de l'essai est maintenu dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

De même, dans la mesure où il s'agit d'un contrat de travail plutôt caractérisé par une certaine brièveté, un maintien de la période d'essai est également prévu pour le contrat d'occupation d'étudiants. Les règles gouvernant cette période d'essai particulière sont toutefois revues dans l'article 23.

(of een overeenkomstige opzeggingsvergoeding) na de minimale periode van de eerste maand.

In het nieuwe systeem zullen de partijen bij de arbeidsovereenkomst de eerste momenten van de arbeidsrelatie nog steeds kunnen beschouwen als een periode om de kwaliteit van hun professionele samenwerking te beoordelen. Als blijkt dat deze geen genoegdoening geeft, zullen zowel de werkgever als de werknemer eenzijdig de arbeidsovereenkomst kunnen verbreken door gebruik te maken van voormelde korte opzeggingstermijnen.

Dientengevolge worden de algemene normen die de proeftijd regelen in de arbeidsovereenkomst voor werklieden (art. 48), de arbeidsovereenkomst voor bedienden (art. 67 en 81) en de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (art. 109 en 117) respectievelijk opgeheven door de artikelen 28, 41, 49, 55 en 58.

Sommige bepalingen van de wet van 3 juli 1978 verwijzen naar de proeftijd in het kader van het scholingsbeding (art. 22*bis*), het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden (art. 65), de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wegens arbeidsongeschiktheid (art. 71), het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bedienden (art. 86) en hetzelfde beding in de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers (art. 104).

Vermits de proeftijd wordt afgeschaft, wordt verduidelijkt dat het scholingsbeding en het concurrentiebeding voortaan geen uitwerking zullen hebben gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst. Dit is het voorwerp van de artikelen 13 en 18 tot 20. De termijn van zes maanden is een vaste termijn. Onder aanvang van de overeenkomst verstaat men de datum vanaf dewelke de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of zou moeten uitgevoerd worden (zie commentaar bij artikel 15).

Artikel 42 heft in artikel 71, *initio*, elke verwijzing naar de proeftijd op.

Omwille van de korte duur van deze overeenkomsten blijft de regeling van de proeftijd behouden in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Aangezien het eveneens gaat over een arbeidsovereenkomst die gekenmerkt wordt door een vrij korte duur, wordt de proeftijd eveneens behouden in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. De regels die deze specifieke proeftijd regelen worden echter herzien in artikel 23.

Actuellement, il est prévu que la clause d'essai éventuelle doit figurer par écrit dans le contrat d'occupation d'étudiants (art. 124, 9°, de la loi du 3 juillet 1978). L'essai est soumis aux dispositions régissant la période d'essai dans le contrat de travail d'ouvrier (l'article 127 renvoyant à l'article 48 de la même loi).

Vu la disparition de l'essai dans le contrat de travail d'ouvrier, le régime applicable au contrat d'occupation d'étudiants ne peut plus y faire référence et doit en conséquence être réorganisé.

Afin de réformer le mécanisme de l'essai dans le cadre du contrat d'occupation d'étudiants, il a été choisi de reproduire la modification apportée à l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 (voir le commentaire à ce sujet ci-dessus ainsi que sous le chapitre V, section I concernant l'article 74).

Dorénavant, les trois premiers jours de travail en qualité d'étudiant sont d'office considérés comme période d'essai durant laquelle chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Vu le caractère automatique de cette période, il n'est plus nécessaire que le contrat d'occupation d'étudiants prévoit une clause spécifique relative à l'essai. L'article 124, 9°, est en conséquence abrogé par l'article 59.

Suppression des règles relatives à la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à l'accomplissement d'obligations militaires ou assimilées (concerne les articles 25, 26, 27 et 31)

L'actuel article 39, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit qu'en cas de violation du système de protection institué par l'article 38, § 3, de la même loi — protection contre le licenciement en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de l'accomplissement d'obligations militaires ou assimilées –, l'employeur est tenu de payer une indemnité correspondant à trois ou six mois de rémunération selon que le travailleur concerné a la qualité d'ouvrier ou d'employé.

Cette différence de traitement trouve sa justification dans la durée des délais actuels de préavis, globalement plus longue pour les employés que pour les ouvriers.

Envisager la manière d'effacer cette distinction a conduit le législateur à entamer une réflexion plus profonde sur l'opportunité de maintenir, dans la loi

Op dit ogenblik moet het beding van proeftijd schriftelijk worden opgenomen in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten (art. 124, 9°, van de wet van 3 juli 1978). Deze proeftijd is onderworpen aan de bepalingen die de proeftijd regelen in de arbeidsovereenkomst voor werklieden (artikel 127 dat verwijst naar artikel 48 van dezelfde wet).

Gelet op het verdwijnen van de proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor werklieden, kan de regeling voor de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten er niet meer naar verwijzen en moet zij bijgevolg herzien worden.

Voor de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten werd gekozen om de inhoud van het gewijzigde artikel 5 van voornoemde wet van 24 juli 1987 over te nemen (zie de bespreking hieronder alsook de bespreking onder hoofdstuk V, afdeling I met betrekking tot artikel 74).

Voortaan worden de eerste drie werkdagen als student automatisch beschouwd als proeftijd gedurende dewelke elk van de partijen de overeenkomst kan beeindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Gelet op het automatisch karakter van deze periode, is het niet meer noodzakelijk dat de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten een bijzonder beding over de proeftijd voorziet. Artikel 124, 9° wordt dus opgeheven door artikel 59.

Opheffing van de regels over de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van militaire of gelijkgestelde verplichtingen (artikelen 25, 26, 27 en 31)

Het huidige artikel 39, § 2, van de wet van 3 juli 1978 voorziet dat in geval van schending van het beschermingsstelsel van artikel 38, § 3, van dezelfde wet — bescherming tegen ontslag in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens militaire of gelijkgestelde verplichtingen -, de werkgever een vergoeding moet betalen overeenstemmend met het loon van drie of zes maanden al naargelang de betrokken werknemer het statuut van werkman of bediende heeft.

Dit onderscheid in behandeling vindt zijn rechtvaardiging in de duur van de huidige opzeggingstermijnen, die over het algemeen langer zijn voor de bedienden dan voor de arbeiders.

Het overwegen van een manier om dit onderscheid weg te werken, heeft de wetgever ertoe gebracht om grondiger na te denken over de opportuniteit van het

relative aux contrats de travail, les dispositions encadrant la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à l'accomplissement d'obligations militaires ou assimilées.

Il est ainsi apparu que 1) les lois sur la milice coordonnées le 30 avril 1962 ne sont applicables qu'aux miliciens de la levée de 1993 et des levées antérieures. Les obligations militaires que ces lois imposent ont une durée de huit ans (dans certains cas, portée à quinze ans) à partir du 1er janvier de l'année qui donne son nom à la classe dont le milicien suit le sort. Il s'ensuit qu'aujourd'hui, les miliciens concernés ne sont plus susceptibles d'être redevables de la moindre obligation militaire. Dans les faits, cette exemption semble d'ailleurs exister depuis 1995; 2) ces mêmes lois ne prévoient plus aucun service civil; 3) intimement lié au service militaire prévu pour les miliciens, le service imposé à l'objecteur de conscience a, en l'état actuel, également perdu sa raison d'être.

Tenant compte de ces éléments, il a semblé nécessaire de supprimer de la loi du 3 juillet 1978 toute référence à ces institutions désuètes.

En conséquence de ce qui précède, les articles 29 (principe de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à l'accomplissement d'obligations militaires ou assimilées), 38, § 3, et 39, § 2, (protection contre le licenciement en cas d'accomplissement d'obligations militaires ou assimilées) sont respectivement abrogés par les articles 25, 26 et 27.

Les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 faisant référence aux dispositions supprimées énumérées ci-avant sont également abrogées (art. 26, 1°, 27, 1°, et 31).

CHAPITRE III

Modifications visant à supprimer le jour de carence

1. Introduction historique

Dans le cadre de la règlementation du droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail, la loi du 3 juillet 1978 prévoit actuellement un jour de carence pour les ouvriers. Quand la période d'incapacité de travail de l'ouvrier qui n'est pas la conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne dure pas 14 jours, le premier jour de la période d'incapacité de travail est un jour "non payé": la période de salaire garanti ne commence à courir que le jour suivant.

behouden van de bepalingen met betrekking tot de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ten gevolge van militaire of gelijkgestelde verplichtingen in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Zo blijkt dat 1) de op 30 april 1962 gecoördineerde dienstplichtwetten enkel van toepassing zijn op de militairen van de lichting van 1993 en van vroegere lichtingen. De militaire verplichtingen die deze wetten opleggen hebben een duur van acht jaar (in bepaalde gevallen op vijftien jaar gebracht) te rekenen van de 1ste januari van het jaar waarnaar de klasse waartoe de dienstplichtige behoort, is genoemd; dit betekent dat er vandaag de dag geen militairen meer zijn die enige militaire verplichting verschuldigd zijn. Deze vrijstelling zou er reeds zijn sinds 1995; 2) diezelfde wetten voorzien geen enkele burgerdienst meer; 3) ook de dienst als gewetensbezwaarde heeft zijn bestaansreden verloren.

Vandaar dan ook dat deze regeling niet meer moet voorkomen in de wet van 3 juli 1978.

Bijgevolg worden de artikelen 29 (principe van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van het vervullen van militaire of gelijkgestelde verplichtingen), 38, § 3, en 39, § 2, (bescherming tegen ontslag in geval van het vervullen van militaire of gelijkgestelde verplichtingen) respectievelijk opgeheven door de artikelen 25, 26 en 27.

De bepalingen van de wet van 3 juli 1978 die verwijzen naar de hierboven genoemde bepalingen worden eveneens opgeheven (art. 26, 1°, 27, 1°, en 31).

HOOFDSTUK III

Wijzigingen met het oog op de afschaffing van de carensdag

1. Historische inleiding

In het kader van de regeling van het recht op gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid, voorziet de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder: Arbeidsovereenkomstenwet) momenteel in een carensdag voor werklieden. Wanneer de periode van arbeidsongeschiktheid van de werkman die niet het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte geen 14 dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een "onbetaalde" dag: de periode van gewaarborgd loon begint pas te lopen de volgende dag.

La raison d'être de ce jour de carence est de décourager les courtes absences pour cause d'incapacité de travail. Ceci peut être résumé d'un point de vue historique comme suit.

À l'origine, dans la règlementation du travail, il n'a été longtemps question d'un droit au salaire (mensuel) garanti que pour les employés (introduit par la loi du 7 août 1922). C'est seulement avec la loi du 20 juillet 1960 que le principe du salaire hebdomadaire garanti pour les ouvriers a été généralisé. Cette loi apportait des dispositions temporaires dans de très strictes conditions : l'ouvrier devait être en incapacité de travail au moins 14 jours et avoir une ancienneté de 6 mois. De plus, les ouvriers engagés par des entreprises comptant moins de dix travailleurs devaient remplir des conditions particulières. Par la loi du 10 décembre 1962, ces conditions strictes ont été amoindries : la durée minimale de l'incapacité de travail a été supprimée et l'ancienneté requise a été ramenée à un mois. La suppression de la durée minimale de l'incapacité de travail suscitait du côté des employeurs une grande inquiétude, croyant qu'un contrôle sérieux de la réalité de la maladie n'était possible que si la période de maladie durait assez longtemps. Afin de rencontrer les inquiétudes des employeurs, une solution de compromis a donc été développée : en vue de prévenir les abus des courtes absences pour maladie ou accident et de permettre l'exercice du contrôle médical par l'employeur, la loi du 10 décembre 1962, au moyen d'une mesure transitoire, a déterminé que le salaire du premier jour de travail d'une période de maladie qui dure moins de 14 jours ne serait pas pris en charge par l'employeur, c'est ce qu'on a appelé jour de carence (*Doc . Parl.*, Chambre, 1961-1962, n° 369/1, p. 7).

La règlementation pour les ouvriers a été ensuite affinée et étendue par la C.C.T. n° 2 du 9 juin 1970 (suivie par la C.C.T. n° 12 du 28 juin 1973).

Compte tenu de l'évolution de la population des travailleurs, la *ratio legis* de ce jour de carence pour les ouvriers a perdu son utilité au cours des années. On ne peut soutenir plus longtemps que le risque d'abus d'absence pour maladie est plus important dans le cas d'ouvriers.

Suite à la décision de la Cour d'Arbitrage du 8 juillet 1993, citée plus haut, une série d'initiatives, ont été prises afin qu'ouvriers et employés soient progressivement traités de la même façon en ce qui concerne le jour de carence.

L'accord interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003, faisant référence au "gentleman's agreement"

De bedoeling van deze carensdag is korte afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid te ontmoedigen. Dit kan historisch als volgt worden geschetst.

Binnen de oorspronkelijke arbeidsreglementering was er lange tijd slechts sprake van recht op gewaarborgd (maand)loon voor bedienden (ingevoerd bij wet van 7 augustus 1922). Het is pas bij de wet van 20 juli 1960 dat het principe van gewaarborgd weekloon voor werklieden werd gerealiseerd. Deze wet voerde tijdelijke bepalingen in en formuleerde zeer strikte voorwaarden: de werkman diende minstens 14 dagen arbeidsongeschikt te zijn en een anciënniteit van 6 maanden te bezitten. Daarenboven dienden werklieden tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers, te voldoen aan bijzondere voorwaarden. Bij de wet van 10 december 1962 werden deze strikte voorwaarden afgebouwd: de minimumduur van de arbeidsongeschiktheid werd afgeschaft en de vereiste anciënniteit werd teruggebracht op 1 maand. De afbouw van de minimumduur van de arbeidsongeschiktheid wekte van werkgeverszijde een grote bezorgdheid, in de mening dat een ernstige controle op de echtheid van de ziekte slechts mogelijk was indien de ziekteperiode lang genoeg duurde. Teneinde aan de bezorgdheden van de werkgevers tegemoet te komen, werd dan ook een compromisoplossing uitgewerkt: om misbruiken van korte afwezigheden wegens ziekte of ongeval te voorkomen en om de uitoefening van de geneeskundige controle door de werkgever mogelijk te maken, werd bij de wet van 10 december 1962, bij wijze van transitiemaatregel, bepaald dat het loon voor de eerste werkdag van een ziekteperiode die minder dan 14 dagen duurt niet ten laste van de werkgever zou vallen. Dit werd de carensdag. (*Parl St.*, Kamer, 1961-1962, nr. 369/1, blz. 7).

De regeling voor werklieden werd verder verfijnd en uitgebreid bij cao nr. 2 van 9 juni 1970 (gevolgd door de cao nr. 12 van 28 juni 1973).

Gelet op de evolutie van de werknemersbevolking, heeft deze *ratio legis* van de carensdag voor werklieden door de jaren heen aan nut verloren. Men kan niet langer voorhouden dat het risico op misbruik van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid voor werklieden groter is.

De uitspraak van het Arbitragehof op 8 juli 1993 vormde het startpunt van een reeks initiatieven om inzake de carensdag de geleidelijke harmonisatie te bereiken van werklieden en bedienden.

Het interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003 riep, verwijzend naar het "gentleman's

du 28 mars 2002, appelait les secteurs à mener, à leur niveau, une négociation en vue de supprimer progressivement le jour de carence (dans l'accord interprofessionnel 2003-2004, les partenaires sociaux ont recommandé aux secteurs de négocier la suppression de 2 jours de carence et la suppression d'un troisième après cinq ans d'ancienneté).

Par conséquent, dans un certain nombre de secteurs, la tendance a été prise d'accorder aux ouvriers, en vertu d'une C.C.T., un salaire garanti pour le premier jour de l'incapacité de travail en complément à la règlementation légale.

Actuellement, sur les 135 commissions ou sous-commissions paritaires compétentes pour les ouvriers, 82 secteurs ont conclu une C.C.T. en matière de jour de carence. Quarante secteurs ont supprimé le jour de carence (ou prévu son paiement) de façon inconditionnelle (comme la Commission paritaire n° 111(.03) des constructions métallique, mécanique et électrique, la Commission paritaire n° 116 de l'industrie chimique, la Commission paritaire n° 117 de l'industrie et du commerce du pétrole ou la Commission paritaire n° 312 des grands magasins), dix-huit l'ont supprimé moyennant conditions (par exemple une certaine ancienneté ou un certain nombre de jours d'incapacité de travail). Les autres secteurs ont supprimé un, deux, ou trois jours de carence (avec ou sans condition). Cinquante-trois secteurs n'ont actuellement pas conclu de C.C.T. relative au jour de carence.

Les secteurs sont de plus en plus nombreux à accorder le paiement de jours de carence. Cependant, cette pratique qui s'est fort étendue n'est pas encore généralisée.

Le 30 juin 2012, plus de 75 % des ouvriers étaient concernés par la suppression, d'un, de plusieurs ou de tous les jours de carence, éventuellement moyennant le respect de certaines conditions (d'ancienneté par exemple).

La mesure visant à supprimer le jour de carence n'est donc pas une mesure nouvelle pour de nombreux secteurs et ne constituera donc pas une nouvelle charge pour ceux-ci.

En effet, la loi n'habilite actuellement aucun instrument à éluder le jour de carence. Le fait de supprimer (ou de payer) le jour de carence par le biais d'une C.C.T. ne modifie en rien le principe énoncé par l'article 52 de la loi sur les contrats de travail et ce, conformément à la hiérarchie des sources de droit telle qu'établie par la

agreement" van 28 maart 2002, de sectoren op om op hun niveau te onderhandelen met het oog op een geleidelijke afschaffing van de carensdag (in het interprofessioneel akkoord 2003-2004 hebben de sociale partners de sectoren aangeraden om te onderhandelen over de afschaffing van twee carensdagen en de afschaffing van een derde na vijf jaar anciënniteit).

Dientengevolge werd er in een aantal sectoren voor gekozen om krachtens een cao, in aanvulling van de wettelijke regeling, aan de werklieden een gewaarborgd loon toe te kennen voor de eerste werkdag van de arbeidsongeschiktheid als aanvulling op de wettelijke reglementering.

Momenteel hebben 82 van de 135 paritaire comités of subcomités bevoegd voor werklieden een cao gesloten inzake de carensdag. Veertig sectoren hebben de carensdag onvoorwaardelijk afgeschaft of in de betaling ervan voorzien (zoals het Paritair Comité nr. 111(.03) voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid, het Paritair Comité nr. 117 voor de petroleumnijverheid en –handel of het Paritair Comité nr. 312 voor de warenhuizen), achttien deden dit onder voorwaarden (bijvoorbeeld een bepaalde anciënniteit of een bepaald aantal arbeidsongeschiktheidsdagen). De andere sectoren hebben één, twee of drie carensdagen afgeschaft (al dan niet onder voorwaarden). Drieënvijftig sectoren hebben momenteel geen cao inzake de carensdag.

Meer en meer sectoren staan de betaling van de carensdag toe. Deze zich sterk uitbreidende praktijk is echter nog niet algemeen geworden.

Op 30 juni 2012 waren voor meer dan 75 % van de werklieden één, meerdere of alle carensdagen afgeschaft, eventueel mits naleving van bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld inzake anciënniteit).

De maatregel tot afschaffing van de carensdag is dus voor talrijke sectoren geen nieuwe maatregel en zal dus voor hen geen nieuwe last met zich meebrengen.

De wet machtigt momenteel immers geen enkel instrument om de carensdag op te heffen. Het afschaffen (of betalen) van de carensdag door middel van een cao wijzigt niets aan het principe uitgedrukt door artikel 52 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en dit gelet op de hiërarchie der rechtsbronnen zoals

loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Pour les entreprises relevant des commissions paritaires ayant supprimé ou accordé le paiement du jour de carence, celui-ci continue donc à exister et ces employeurs assument, outre le paiement de celui-ci, les 14 jours de rémunération garantie qui suivent, comme le prescrit l'article 52 précité (au total leur intervention couvre donc 15 jours). La suppression effective du jour de carence signifie que pour ces entreprises, dans le cas d'une incapacité de travail de moins de 14 jours le coût actuel de l'employeur reste inchangé, et pour une incapacité de plus de 14 jours celui-ci diminue, étant donné que la rémunération garantie est limitée à 14 jours. Pour les entreprises, relevant de commissions paritaires qui n'ont pas supprimé le jour de carence et qui n'ont pas prévu le payement de celui-ci, le coût reste inchangé pour une incapacité de travail de plus de 14 jours mais l'abolition effective du jour de carence entraîne le payement d'un jour de salaire garanti supplémentaire pour des périodes d'incapacité de travail plus courtes.

Le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 (annexe II, point III, 3°) avait prévu diverses mesures d'accompagnement de la suppression du jour de carence, comprenant ce qui suit dans le domaine du droit du travail:

i. L'information de l'absence vis-à-vis de l'employeur devra se dérouler au plus tard au début de la journée de travail, sauf cas de force majeure;

ii. La définition de la période/des heures concernées pendant lesquelles le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin contrôleur, soit à son domicile, soit dans un autre lieu de résidence communiqué à l'employeur;

iii. La définition des conséquences du non-respect de ces obligations.

Le travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé, a une obligation générale, découlant des principes généraux de bonne foi et de bonne exécution de son contrat de travail, d'avertir, en cas d'incapacité de travail, son employeur dès que possible pour permettre à celui-ci d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise mais également pour lui permettre de contrôler la véracité de cette incapacité.

bepaald door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Voor de ondernemingen, onderworpen aan paritaire comités die de carensdag afgeschaft of de betaling ervan toegekend hebben, blijft deze carensdag dus bestaan en deze werkgevers nemen, naast de betaling van deze dag, ook de 14 dagen gewaarborgd loon die volgen voor hun rekening, zoals voorgeschreven door voormeld artikel 52 (in het totaal zijn er dus 15 dagen loon). De daadwerkelijke afschaffing van de carensdag betekent voor deze ondernemingen dat bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 dagen de huidige kost voor de werkgever niet wijzigt, en bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 14 dagen, vermindert, aangezien het gewaarborgd loon beperkt is tot 14 dagen. Voor de ondernemingen, onderworpen aan paritaire comités die de carensdag niet hebben afgeschaft en geen betaling ervan toegekend hebben, wijzigt de kost niet bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 14 dagen, maar betekent de daadwerkelijke afschaffing van de carensdag de betaling van een extra dag gewaarborgd loon bij kortere periodes van arbeidsongeschiktheid.

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2011-2012 (bijlage II, punt III, 3°) had verschillende begeleidingsmaatregelen voorzien in geval van afschaffing van de carensdag, waaronder de volgende in het domein van het arbeidsrecht:

i. Behalve in geval van overmacht zal de werkgever bij het begin van de werkdag in kennis moeten worden gesteld van de afwezigheid;

ii. Bepaling van de periode/de betrokken uren gedurende dewelke de werknemer beschikbaar moet zijn voor de controlearts, hetzij in de woning, hetzij op een andere verblijfplaats die aan de werkgever is meegedeeld;

iii. Bepaling van de gevolgen indien niet voldaan is aan deze verplichtingen.

Elke werknemer, of hij nu werkman of bediende is, heeft als algemene verplichting, voortvloeiend uit de algemene principes van de goede trouw en de goede uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, om in geval van arbeidsongeschiktheid zijn werkgever zo snel mogelijk te verwittigen. Op die manier komt de goede werking van de onderneming niet in gevaar en kan de werkgever ook de waarachtigheid van de ongeschiktheid controleren.

De manière plus spécifique, il n'apparait pas opportun de modifier le délai de l'avertissement (actuellement, l'avertissement doit se faire immédiatement) par une référence plus limitée (au début de la journée de travail). En fonction des circonstances, le travailleur qui a l'obligation d'avertir son employeur, devra y procéder dès que possible et il lui appartiendra, en fonction des circonstances de fait, de démontrer qu'il a bien rempli cette obligation. La formulation actuelle permet d'éviter, comme le soulignait le ministre de l'Emploi et du Travail lors de l'élaboration de la loi du 10 décembre 1962, "d'introduire dans la loi toutes les modalités possibles et imaginables pour qu'un travailleur puisse avertir son patron de son incapacité de travail" (*Ann. Parl.*, Sénat, 29 novembre 1962, p. 117).

Désormais, la loi prévoit explicitement la possibilité d'insérer dans une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise ou au niveau du secteur ou dans le règlement de travail, des dispositions qui déterminent que le travailleur en incapacité de travail doit se tenir à disposition du médecin contrôle, durant une partie de la journée, de maximum 4 heures consécutives entre 7 heures du matin et 20 heures du soir, soit à son domicile ou en un autre lieu de résidence communiqué à l'employeur. Il est important que cette possibilité ne puisse s'appliquer que dans le respect strict du principe de proportionnalité par rapport à l'objectif du contrôle médical. (*cfr Q.R., 51/084, 2004-2005, p. 14562, question de Monsieur Frédéric, n° 261 du 18 mars 2005*) Le respect de cette proportionnalité implique que cette obligation supplémentaire pour le travailleur dont la sortie est autorisée doit être limitée dans le temps, sans préjudice du droit de l'employeur de contrôler la réalité de l'incapacité de travail pendant toute sa durée qui ne nécessite pas une présence permanente au domicile.

Hormis le cas où pour un motif légitime, il en est empêché comme par exemple l'hospitalisation ou le fait de se rendre à la consultation de son médecin traitant, l'absence du domicile ou de la résidence durant la partie de journée indiquée peut être considérée comme une soustraction au contrôle.

Lorsque le travailleur ne respecte pas ses obligations, à savoir: 1) avertir immédiatement son employeur; 2) présenter, le cas échéant, son certificat médical endéans le délai prescrit et 3) se soumettre au contrôle, la sanction consiste en ce que l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti. La loi prévoyait expressément cette sanction seulement lorsque le certificat médical était remis avec retard (article 31, § 2, al.3 de la loi du 3 juillet 1978). Dans les autres situations où le travailleur ne répondait pas aux obligations susmentionnées, la jurisprudence et la doctrine admettaient également

Zo lijkt het niet opportuun om de verwittigingstermijn te vervangen (momenteel moet de verwittiging onmiddellijk gebeuren) door een striktere omschrijving (aan het begin van de werkdag). Naargelang de omstandigheden moet de werknemer zijn werkgever zo snel mogelijk verwittigen en zal hij ook moeten kunnen aantonen dat hij zijn verplichting is nagekomen. De huidige formulering maakt het mogelijk te vermijden om, zoals de minister van Arbeid en Werk het geformuleerd heeft ten tijde van het opstellen van de wet van 10 december 1962, "alle mogelijke en denkbare modaliteiten in de wet in te voeren opdat een werknemer zijn werkgever zou kunnen verwittigen van zijn arbeidsongeschiktheid" (*Parl. Hand.*, Senaat, 29 november 1962, p. 117).

De wet voorziet vanaf nu wel uitdrukkelijk in de mogelijkheid om in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de onderneming of op niveau van de sector, of in het arbeidsreglement, bepalingen op te nemen die regelen dat de werknemer die arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval zich gedurende een dagdeel van maximaal 4 aaneengesloten uren tussen 7 uur 's ochtends en 20 uur 's avonds in zijn woonplaats of een meegedeelde andere verblijfplaats ter beschikking van de controlearts moet houden. Belangrijk is dat deze mogelijkheid enkel kan worden toegepast met een strikte eerbied voor het beginsel van proportionaliteit ten aanzien van het doel van de medische controle. (*cfr. Vr. en Antw., 51/084, 2004-2005, p. 14562, vraag nr. 261 van 18 maart 2005 van de heer Frederic*). Deze proportionaliteitsregel impliceert dat deze bijkomende verplichting voor de werknemer, die de woning mag verlaten, beperkt moet zijn in de tijd, wat geen afbreuk doet aan het recht van de werkgever om de arbeidsongeschiktheid tijdens de hele duur ervan te controleren, wat geen permanente aanwezigheid in de woning vereist.

Tenzij wettige redenen hem dat beletten, zoals bij voorbeeld hospitalisatie of doktersbezoek, kan de afwezigheid in de woonst of verblijfplaats op het aangeduide dagdeel aanzien worden als het zich onttrekken aan de controle.

Wanneer de werknemer zich niet houdt aan zijn verplichtingen, met name 1. onmiddellijk zijn werkgever verwittigen, 2. (indien van toepassing) het geneeskundig getuigschrift voorleggen binnen de voorgeschreven termijn en 3. het zich onderwerpen aan de controle, bestaat de sanctie erin dat de werkgever de betaling van het gewaarborgd loon kan weigeren. Slechts in geval van het overleggen van het geneeskundig getuigschrift na de voorgeschreven termijn voorziet de wet van 3 juli 1978 vandaag uitdrukkelijk in de sanctie van het verlies van gewaarborgd loon (artikel 31, § 2,

d'appliquer cette même sanction, même si celle-ci n'était pas expressément prévue par la loi. Afin de clarifier ce point, cette sanction est maintenant explicitement inscrite dans la loi également pour les autres cas.

derde lid, tweede zin van de wet van 3 juli 1978). In andere situaties waarin de werknemer zich niet hield aan de hierboven vermelde verplichtingen, werd deze sanctie evenwel ook aanvaard door de rechtspraak en rechtsleer, hoewel ze niet uitdrukkelijk in de wet was opgenomen. Met het oog op een wettelijke verduidelijking, worden deze sancties nu ook voor deze overige gevallen expliciet in de wet ingeschreven.

Section Ire

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 61

Cet article vise à introduire dans l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 un paragraphe 3/1 nouveau qui regroupe les sanctions possibles pour les travailleurs qui ne respectent pas, en cas d'incapacité de travail, une ou plusieurs de leurs obligations vis-à-vis de leur employeur. Afin de préserver la lisibilité du texte, la sanction qui était déjà prévue dans l'article 31, § 2, troisième alinéa, deuxième phrase de la loi du 3 juillet 1978, et qui visait la situation du travailleur qui remettait le certificat médical après le délai prescrit, est déplacée vers ce paragraphe 3/1 nouveau, de manière à regrouper toutes les sanctions.

Plus spécifiquement il est prévu que le travailleur perd son salaire garanti lorsque: 1. il omet d'informer son employeur immédiatement ou 2. il omet de présenter le certificat médical dans le délai prescrit, ou 3. il se soustrait au contrôle effectué par le médecin-contrôleur.

La sanction ne s'applique qu'aux jours qui précèdent l'information, la remise d'un certificat médical ou le contrôle. À partir du moment où le travailleur informe, produit le certificat médical, ou se soumet au contrôle, il retrouve son droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité à dater de cette information, de cette remise ou du contrôle.

Ces dispositions visent à sanctionner une omission délibérée du travailleur en question: la sanction ne pourra pas être appliquée en cas de force majeure, ou si des motifs légitimes sont avancés par le travailleur pour ne pas s'être soumis au contrôle.

Il s'agira chaque fois d'une question de fait qui, s'il y a lieu, devra être évaluée par le tribunal compétent.

Afdeling I

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 61

Dit artikel heeft tot doel een nieuwe paragraaf 3/1 in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 in te voeren die de mogelijke sancties groepeert voor werknemers die één of meerdere van hun verplichtingen tegenover de werkgever niet nakomen in het kader van hun arbeidsongeschiktheid. Met het oog op de leesbaarheid van de wettekst wordt de sanctie die reeds was voorzien in artikel 31, § 2, derde lid, tweede zin van de wet van 3 juli 1978, die de situatie viseert van een werknemer die het geneeskundig getuigschrift na de voorgeschreven termijn voorlegt, verplaatst naar deze nieuwe paragraaf 3/1, zodat deze paragraaf alle sancties in dit kader groepeert.

Meer bepaald wordt voorzien in de mogelijkheid tot verlies van gewaarborgd loon voor de werknemer die, 1. nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid, of 2. nalaat het geneeskundig getuigschrift voor te leggen binnen de voorgeschreven termijn, of 3. zich onttrekt aan de controle door de controlearts.

De sanctie geldt enkel voor de dagen die de verwittiging, voorlegging van het geneeskundig getuigschrift, of de controle voorafgaan. Vanaf het ogenblik dat de werknemer dus overgaat tot verwittiging, voorlegging van het geneeskundig getuigschrift, of de controle ondergaat, herwint hij zijn recht op gewaarborgd loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid vanaf deze verwittiging, voorlegging of controle.

Deze bepalingen hebben tot doel een doelbewust nalaten van de werknemer in kwestie te sanctioneren: de sanctie kan niet worden ingeroepen in geval van overmacht of wanneer de werknemer zich wegens een wettige reden niet kan onderwerpen aan de controle.

Dit betreft telkens een feitenkwestie die desgevallend door de bevoegde rechter zal moeten worden beoordeeld.

En ce qui concerne l'obligation de se soumettre au contrôle (le cas échéant au cours de la période et/ou à l'emplacement déterminé par le règlement de travail ou la convention collective de travail), la sanction ne sera pas appliquée lorsque le travailleur invoque un motif légitime de ne pas s'être soumis au contrôle.

Art. 62

Cet article abroge le principe du jour de carence pour les ouvriers, comme prévu par l'article 52, § 1er, deuxième, troisième et quatrième alinéas de la loi sur les contrats de travail.

En conséquence de la suppression du jour de carence, la période de salaire garanti pour les ouvriers comme déterminé par l'article 52 § 1er, premier alinéa, de la loi, commencera à courir plus tôt, par analogie avec la règlementation actuellement en vigueur pour les employés. En tout cas, il ne sera plus question maintenant d'un jour de carence; la règle actuelle selon laquelle la période de salaire garanti commence à courir le jour après le jour de carence ne sera plus appliquée. La période de salaire garanti débutera, à l'avenir immédiatement, ce qui peut être illustré au moyen de l'exemple suivant.

Dans le cas d'un ouvrier, occupé dans un régime classique de cinq jours par semaine, qui tombe malade le samedi, jusqu'à présent, le premier jour de travail qui suit, le lundi, vaut comme jour de carence. La période de salaire garanti commence à courir le jour suivant, le mardi. En raison de la suppression du jour de carence, dans le même cas, la période de salaire garanti commencera désormais à courir le premier jour de maladie, le samedi.

Art. 63

Cet article abroge la possibilité de modifier, par arrêté royal, le nombre de jours de carence, déterminé par l'article 52 de la loi sur les contrats de travail, modifié par ce projet de loi, pour les travailleurs à domicile-ouvriers qui ne sont pas payés au forfait, comme stipulé par l'article 119.10, § 1er, de la loi. En raison de la suppression du jour de carence, cette disposition n'a donc plus d'objet. Suite à la suppression du § 1er, l'article 119.10 ne contiendra désormais plus qu'un paragraphe.

Wat betreft de verplichting om zich te onderwerpen aan de controle (desgevallend tijdens de periode en/of plaats bepaald door het arbeidsreglement of de collectieve arbeidsovereenkomst), kan de sanctie niet worden toegepast wanneer er een wettige reden is waardoor de werknemer de controle niet heeft kunnen ondergaan.

Art. 62

Dit artikel heft het principe van de carensdag voor werklieden op, zoals bepaald in artikel 52, § 1, tweede, derde en vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Ingevolge de afschaffing van de carensdag, zal de periode van gewaarborgd loon voor werklieden als bepaald in artikel 52, § 1, eerste lid van de wet eerder beginnen lopen, naar analogie van de thans geldende regeling voor bedienden. Immers, nu er geen sprake meer zal zijn van een carensdag, zal de huidige regel volgens dewelke de periode van gewaarborgd loon begint te lopen de dag na de carensdag ook niet meer gelden. De periode van gewaarborgd loon zal voortaan meteen een aanvang nemen, hetgeen aan de hand van volgend voorbeeld kan worden geïllustreerd.

In geval een werkman, tewerkgesteld in een klassieke vijfdagenweek, op zaterdag ziek wordt, is de eerstvolgende werkdag, maandag, de carensdag. De periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag, dinsdag, te lopen. Ingevolge de afschaffing van de carensdag, zal in ditzelfde geval de periode van gewaarborgd loon voortaan beginnen lopen op de eerste dag ziekte, nl. op zaterdag.

Art. 63

Dit artikel heft de mogelijkheid op om bij koninklijk besluit het aantal carensdagen, bepaald in het bij dit wetsontwerp gewijzigde artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet, te wijzigen voor huisarbeiders-werklieden die niet met forfaitair loon worden betaald, als bepaald in artikel 119.10, § 1 van de wet. Ingevolge de afschaffing van de carensdag, heeft deze bepaling immers geen voorwerp meer. Ingevolge de opheffing van § 1, zal dit artikel 119.10 voortaan slechts één paragraaf omvatten.

Art. 64

Cet article abroge la possibilité d'imposer ou de modifier, par arrêté royal, un certain nombre de jours de carence pour les travailleurs à domicile-employés qui ne sont pas payés au forfait, comme stipulé à l'article 119.12, § 1er, de la loi. En raison de la suppression du jour de carence, cette disposition n'a donc plus d'objet. Suite à la suppression du § 1er, l'article 119.12 ne contiendra désormais plus qu'un paragraphe.

Section II

Loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres

Art. 65

Cet article abroge la possibilité d'étendre, par arrêté royal, le régime du jour de carence pour les employés et les agents des services publics comme stipulé à l'article 95 de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres. Comme ce projet de loi a pour but de supprimer le jour de carence dans son ensemble, cette disposition n'a plus d'objet.

Section III

Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 66

Cet article abroge le mode de calcul particulier du salaire perdu en raison d'un jour de carence pour les ouvriers occupés dans le cadre d'un nouveau régime de travail, comme déterminé par l'article 4, § 1er, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. En raison de la suppression du jour de carence, ce mode de calcul particulier du salaire perdu en raison d'un jour de carence n'a plus d'objet.

Art. 64

Dit artikel heft de mogelijkheid op om bij koninklijk besluit een aantal carensdagen op te leggen, of te wijzigen voor huisarbeiders-bedienden die niet met forfaitair loon worden betaald, als bepaald in artikel 119.12, § 1, van de wet. Ingevolge de afschaffing van de carensdag, heeft deze bepaling immers geen voorwerp meer. Ingevolge de opheffing van § 1, zal dit artikel 119.12 voortaan slechts één paragraaf omvatten.

Afdeling II

Wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen

Art. 65

Dit artikel heft de mogelijkheid op om bij koninklijk besluit de regeling van de carensdag voor werklieden uit te breiden tot de bedienden en tot de ambtenaren van de overheidsdiensten, als bepaald in artikel 95 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen. Waar dit wetsontwerp tot doel heeft de carensdag in het algemeen af te schaffen, heeft deze bepaling geen voorwerp meer.

Afdeling III

Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 66

Dit artikel heft de bijzondere berekeningswijze af van het loon verloren wegens een carensdag voor werklieden tewerkgesteld in het kader van een nieuwe arbeidsregeling, als bepaald bij artikel 4, § 1, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. Ingevolge de afschaffing van de carensdag, is een bijzondere berekeningswijze van het loon verloren wegens een carensdag niet meer aan de orde.

CHAPITRE IV

Dispositions transitoires applicables en cas de licenciement ou de démission de travailleurs et dispositions spéciales

Section Ire

Calcul de la durée des délais de préavis et indemnités

Art. 67 à 69

Le nouveau régime de calcul des préavis en cas de licenciement ou de démission de travailleurs qui est introduit par le présent projet dans la loi du 3 juillet 1978 et qui entrera en vigueur le 1er janvier 2014 est fort différent des régimes antérieurs applicables aux ouvriers et aux employés.

Il s'impose donc d'introduire un régime transitoire qui permet de tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1er janvier 2014. Tel est l'objet des articles 67, 68 et 69.

Cette prise en compte particulière de l'ancienneté de service antérieure au 1er janvier 2014 devra évidemment être proportionnelle à la part de cette ancienneté dans l'ancienneté totale du travailleur licencié ou du travailleur qui remet sa démission.

C'est pourquoi le calcul d'un préavis ou d'une indemnité de congé, pour un licenciement notifié à partir du 1er janvier 2014 et pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014, s'effectuera en deux étapes distinctes dont les résultats devront ensuite être additionnés.

La première étape concerne l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013.

La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d'une indemnité de congé éventuelle lors d'un licenciement ou d'une démission après le 1er janvier 2014) liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné au 31 décembre 2013.

Il faudra donc à cette date, tenir compte de son statut d'ouvrier ou d'employé, de son ancienneté de service et des normes applicables à cette date comme si son préavis avait dû être calculé au 31 décembre 2013.

HOOFDSTUK IV

Overgangsbepalingen van toepassing in geval van ontslag door de werknemer of ontslag door de werkgever en bijzondere bepalingen

Afdeling I

Berekeningen van de duur van de opzeggingstermijnen en -vergoedingen

Art. 67 tot 69

De nieuwe regeling voor de berekening van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de werknemer, die door dit ontwerp wordt ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 en die in werking zal treden op 1 januari 2014, verschilt sterk van de vroegere regelingen van toepassing op werklieden en bedienden.

Een overgangsregeling is dan ook nodig die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst werd gesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Dit is het voorwerp van de artikelen 67, 68 en 69.

Deze aanrekening van de dienstanciënniteit voorafgaand aan 1 januari 2014 zal vanzelfsprekend in verhouding moeten zijn met het aandeel van deze anciënniteit in de totale anciënniteit van de ontslagen werknemer of van de werknemer die zijn ontslag indient.

Daarom zal de berekening van een opzeggingstermijn of van een opzeggingsvergoeding voor een ontslag betekend vanaf 1 januari 2014 en voor een werknemer wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, gebeuren in twee onderscheiden stappen en zullen de resultaten vervolgens moeten worden opgeteld.

De eerste stap betreft de dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

De duur van het deel van de opzeggingstermijn (dat ook zal dienen als basis voor de vaststelling van een eventuele opzeggingsvergoeding bij een ontslag door de werkgever of een ontslag door de werknemer na 1 januari 2014) verbonden aan deze dienstanciënniteit wordt bepaald volgens de regels die op 31 december 2013 op de betrokken werknemer van toepassing zijn.

Op deze datum moet dus rekening gehouden worden met zijn statuut van werkman of bediende, met zijn dienstanciënniteit en met de regels van toepassing op deze datum alsof zijn opzeggingstermijn berekend had moeten worden op 31 december 2013.

Pour les travailleurs qualifiés de “supérieurs” au 31 décembre 2013, à savoir les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros, une règle particulière est prévue. En cas de congé donné par l’employeur, la partie du délai de préavis liée à l’ancienneté acquise au 31 décembre 2013 sera fixée forfaitairement. L’article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 n’est donc pas d’application. L’on évite ainsi, en cas de congé donné par l’employeur à partir du 1er janvier 2014, que le délai de préavis lié à l’ancienneté acquise au 31 décembre 2013 fasse l’objet d’un accord entre les parties, alors que la durée de la partie du délai de préavis liée à l’ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 est fixée forfaitairement. Pour ces raisons, le délai de préavis à respecter par l’employeur, lié à l’ancienneté acquise au 31 décembre 2013, est également fixé forfaitairement. Il correspond à un mois par année d’ancienneté entamée. Pour les mêmes raisons, des délais fixes sont prévus lorsque, un travailleur qui était au 31 décembre 2013 un employé qualifié de “supérieur” remet sa démission à partir du 1er janvier 2014. Le délai de préavis à respecter par ce travailleur en fonction de son ancienneté acquise au 31 décembre 2013, ne devra pas être négocié mais sera également fixé de manière forfaitaire, à raison d’un mois et demi par période entamée de cinq ans d’ancienneté (cf. la règle actuelle pour les employés “inférieurs” comme prévu à l’article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978) avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas les 64 508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle dépasse les 64 508 euros (cf. le plafond actuel pour les employés supérieurs comme prévu à l’article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978).

La seconde étape concerne l’ancienneté de service acquise à partir du 1er janvier 2014.

La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d’une indemnité de congé éventuelle) liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné dans le nouveau régime introduit au 1er janvier 2014 dans la loi. Pour le calcul il est parti du principe qu’une nouvelle ancienneté commence le 1er janvier 2014.

Les résultats des calculs effectués pendant la première et la deuxième étape seront additionnés et donneront ensemble le préavis à respecter ou permettront de déterminer le montant de l’indemnité de congé éventuelle.

Voor de op 31 december 2013 zogenaamde hogere bedienden, met name de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt echter voorzien in een specifieke regeling. In geval van opzegging door de werkgever, wordt het deel van de opzeggingstermijn dat verbonden is aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, op forfaitaire wijze vastgesteld, en dus niet door toepassing van artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978. Hierdoor wordt vermeden dat, bij opzegging door de werkgever vanaf 1 januari 2014, de opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zou moeten worden overeengekomen tussen de partijen, terwijl de duur van het deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de dienstanciënniteit vanaf 1 januari 2014 op forfaitaire wijze wordt vastgelegd. Om die reden wordt de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, eveneens op forfaitaire wijze bepaald. Hij wordt vastgelegd op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit. Om dezelfde reden worden ook in vaste termijnen voorzien wanneer, vanaf 1 januari 2014, een werknemer, die op 31 december 2013 een hogere bediende was, zou overgaan tot opzegging. De door deze werknemer na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zal niet moeten worden overeengekomen, maar wordt eveneens op forfaitaire wijze bepaald, en bedraagt anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit (cf. de huidige regel voor de lagere bedienden zoals voorzien in artikel 82, § 2, van de wet van 3 juli 1978) met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64 508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64 508 euro overschrijdt (cf. het huidige plafond voor de hogere bedienden zoals voorzien in artikel 82, § 3 van de wet van 3 juli 1978).

De tweede stap betreft de dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De duur van het deel van de opzeggingstermijn (dat ook zal dienen als basis voor de vaststelling van een eventuele opzeggingsvergoeding) verbonden aan deze dienstanciënniteit wordt bepaald volgens de regels die van toepassing zijn op de werknemer in de nieuwe regeling, op 1 januari 2014 ingevoerd in de wet. Voor deze berekening wordt ervan uitgegaan dat een nieuwe anciënniteit start op 1 januari 2014.

Het resultaat van de berekeningen gemaakt tijdens de eerste en de tweede stap zal worden opgeteld en vormt samen de na te leven opzeggingstermijn of laat toe om het bedrag van de eventuele opzeggingsvergoeding vast te stellen.

Ces dispositions transitoires s'appliquent également au calcul du délai de préavis en cas de démission. Ce calcul s'effectuera également en deux parties. Toutefois, il n'y aura pas lieu d'ajouter la deuxième partie fondée sur les nouvelles dispositions de la loi du 3 juillet 1978, si les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 et à l'article 68, quatrième alinéa de la présente loi ont déjà été atteints au 31 décembre 2013.

Concernant la notion d'ancienneté ininterrompue, il convient de référer aux développements figurant dans le commentaire de l'article 5.

Des exemples concrets permettront de mieux comprendre l'application de ce mécanisme.

(1) Un employé dont la rémunération en 2013 ne dépasse pas 32 254 euros a débuté l'exécution de son contrat de travail au 1er juillet 2010 et est licencié dans le courant du mois de septembre 2016.

Au 31 décembre 2013, il a entamé une quatrième année d'ancienneté. S'il était licencié à ce moment, il aurait droit à un préavis d'une durée de 3 mois.

La première partie de son préavis calculée en fonction de la situation du travailleur au 31 décembre 2013 s'élève donc à 3 mois en vertu de l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978.

À partir du 1er janvier 2014, une nouvelle période d'ancienneté commence à courir.

Lors de son licenciement en septembre 2016, le travailleur se situe dans sa troisième année d'ancienneté entamée dans le nouveau régime de licenciement.

La seconde partie de son préavis, calculée sur la base des nouvelles dispositions introduites dans la loi du 3 juillet 1978, s'élève à 12 semaines.

L'employeur devra donc notifier lors du licenciement de ce travailleur en septembre 2016 un préavis d'une durée de 3 mois et 12 semaines.

En cas de non-respect du délai de préavis, l'employeur sera redevable d'une indemnité de congé couvrant la même période de 3 mois et 12 semaines.

(2) Un ouvrier dont l'employeur relève de la Commission paritaire n° 116 de l'industrie chimique, est entré en service le 1er janvier 2010 et sera licencié en novembre 2017.

Deze overgangsbepalingen zijn ook van toepassing op de berekening van de opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer. Ook deze berekening zal in twee delen gebeuren. Het tweede deel, gebaseerd op de nieuwe bepalingen van de wet van 3 juli 1978, moet echter niet toegevoegd worden indien de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid van de wet van 3 juli 1978, en artikel 68, vierde lid van deze wet, reeds bereikt zijn op 31 december 2013.

Wat betreft het begrip ononderbroken anciënniteit, kan worden verwezen naar de uitleg gegeven in de commentaar van artikel 5.

Concrete voorbeelden zullen toelaten om de toepassing van dit mechanisme beter te begrijpen.

(1) Een bediende waarvan het loon in 2013 niet hoger is dan 32 254 euro heeft de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aangevangen op 1 juli 2010 en wordt ontslagen in de loop van de maand september 2016.

Op 31 december 2013 is hij een vierde anciënniteitsjaar begonnen. Als hij op dat moment ontslagen zou zijn geweest, zou hij recht hebben gehad op een opzegging met een duur van 3 maanden.

Het eerste deel van zijn opzeggingstermijn, berekend in functie van de situatie van de werknemer op 31 december 2013, bedraagt dus 3 maanden op grond van artikel 82, § 2, van de wet van 3 juli 1978.

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen.

Bij zijn ontslag in september 2016 bevindt de werknemer zich in zijn derde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling.

Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van de nieuwe bepalingen ingevoerd in de wet van 3 juli 1978, bedraagt 12 weken.

De werkgever moet dus bij het ontslag van deze werknemer in september 2016 een opzegging betekenen met een duur van 3 maanden en 12 weken.

Bij niet-naleving van de opzeggingstermijn zal de werkgever een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode van 3 maanden en 12 weken verschuldigd zijn.

(2) Een werkman waarvan de werkgever onder het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid valt, is in dienst getreden op 1 januari 2010 en zal ontslagen worden in november 2017.

Au 31 décembre 2013, il a entamé sa quatrième année d'ancienneté.

La première partie de son préavis calculée sur la base de sa situation au 31 décembre 2013 s'élève à 42 jours en application des dispositions de l'arrêté royal du 26 janvier 2012 qui règle, sur la base de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978, les délais de préavis des ouvriers de l'industrie chimique.

À partir du 1er janvier 2014, une nouvelle période d'ancienneté commence à courir.

Lors de son licenciement en septembre 2017, le travailleur se situe dans sa quatrième année d'ancienneté entamée dans le nouveau régime de licenciement.

La seconde partie de son préavis, calculée sur la base des nouvelles dispositions introduites dans la loi du 3 juillet 1978, s'élève à 13 semaines.

L'employeur devra donc notifier lors du licenciement de ce travailleur en novembre 2017 un préavis d'une durée de 42 jours et 13 semaines.

En cas de non-respect du délai de préavis, l'employeur sera redevable d'une indemnité de congé couvrant la même période de 42 jours et 13 semaines.

(3) Un ouvrier est engagé le 1er juillet 2012. Il devient employé le 1er janvier 2015 et sera licencié en février 2016.

Au 31 décembre 2013, il a entamé sa deuxième année d'ancienneté.

À ce moment, il a encore la qualité d'ouvrier.

Comme son employeur ne relève pas d'une commission paritaire pour laquelle existe un régime spécial de préavis, il se verra appliquer l'article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978 tel qu'il existe au 31 décembre 2013.

Il aurait donc droit à ce moment à un préavis d'une durée de 40 jours.

À partir du 1er janvier 2014, une nouvelle période d'ancienneté commence à courir.

Lors de son licenciement en février 2016, le travailleur se situe dans sa troisième année d'ancienneté entamée dans le nouveau régime de licenciement. À ce moment, il aura acquis la qualité d'employé.

Op 31 december 2013 is hij zijn vierde anciënniteitsjaar begonnen.

Het eerste deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van zijn situatie op 31 december 2013, bedraagt 42 dagen overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 26 januari 2012, dat op grond van artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 de opzeggingstermijnen regelt van de werklieden van de scheikundige nijverheid.

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen.

Bij zijn ontslag in september 2017 bevindt de werknemer zich in zijn vierde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling.

Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van de nieuwe bepalingen ingevoerd in de wet van 3 juli 1978, bedraagt 13 weken.

De werkgever zal dus bij het ontslag van de werknemer in november 2017 een opzegging moeten betekenen met een duur van 42 dagen en 13 weken.

Bij niet-naleving van de opzeggingstermijn zal de werkgever een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode van 42 dagen en 13 weken verschuldigd zijn.

(3) Een werkman is aangeworven op 1 juli 2012. Hij wordt bediende op 1 januari 2015 en zal ontslagen worden in februari 2016.

Op 31 december 2013 is hij zijn tweede anciënniteitsjaar begonnen.

Op dat moment heeft hij nog het statuut van werkman.

Aangezien zijn werkgever niet onder een paritair comité valt waarvoor een speciale regeling inzake opzegging bestaat, zal artikel 65/2 van de wet van 3 juli 1978 op hem van toepassing zijn zoals het bestaat op 31 december 2013.

Hij had op dat moment dus recht op een opzegging met een duur van 40 dagen.

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen.

Bij zijn ontslag in februari 2016 bevindt de werknemer zich in zijn derde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling. Op dat moment zal hij het statuut van bediende verworven hebben.

Comme à partir du 1er janvier 2014, les délais de préavis sont les mêmes pour les ouvriers et les employés, le changement de statut, d'ouvrier vers celui d'employé, n'aura aucune incidence sur le calcul de la durée de préavis dans la deuxième partie du calcul.

La seconde partie de son préavis, calculée sur la base des nouvelles dispositions introduites dans la loi du 3 juillet 1978, s'élève à 12 semaines.

L'employeur devra donc notifier lors du licenciement de ce travailleur en novembre 2017 un préavis d'une durée de 40 jours et 12 semaines.

En cas de non-respect du délai de préavis, l'employeur sera redevable d'une indemnité de congé couvrant la même période de 40 jours et 12 semaines.

(4) Un employé dont la rémunération en 2013 ne dépasse pas 32 254 euros a débuté l'exécution de son contrat de travail au 1er juillet 2004 et démissionne dans le courant du mois de septembre 2016.

Au 31 décembre 2013, il avait une ancienneté de 9 ans. S'il avait démissionné à cette date il aurait dû remettre un préavis de 3 mois, ce qui correspond dès lors au préavis maximum prévu pour cette catégorie d'employés par l'article 82, § 2, alinéa 3, en vigueur à cette même date. Lors de sa démission en septembre 2016, il pourra notifier un préavis de 3 mois (sans devoir ajouter le délai de préavis de démission prévu pour l'ancienneté acquise entre le 1er janvier 2014 et le moment de sa démission).

(5) Un employé dont la rémunération en 2013 est supérieure à 32 254 euros, mais inférieure à 64 508 euros a débuté l'exécution de son contrat le 1er juillet 2012 en remet sa démission dans le courant du mois de septembre 2016.

Au 31 décembre 2013, il disposait d'une ancienneté de moins de 2 ans. La durée de la partie du délai de préavis liée à cette ancienneté ne sera pas négociée par les parties mais fixée à 1,5 mois; le plafond (in casu 4,5 mois) n'est pas atteint.

La première partie de son délai de préavis, calculée en fonction de l'ancienneté du travailleur au 31 décembre 2013, s'élève donc à 1,5 mois sur la base de l'article 68, alinéa 4 de la présente loi.

Aangezien de opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014 dezelfde zijn voor werklieden en bedienden zal zijn wijziging van statuut van werkman naar bediende geen enkele invloed hebben op de berekening van de opzeggingstermijn in het tweede deel van de berekening.

Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van de nieuwe bepalingen ingevoegd in de wet van 3 juli 1978, bedraagt 12 weken.

De werkgever zal dus bij het ontslag van de werknemer in november 2017 een opzegging met een duur van 40 dagen en 12 weken moeten betekenen.

Bij niet-naleving van de opzeggingstermijn zal de werkgever een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode van 40 dagen en 12 weken verschuldigd zijn.

(4) Een bediende waarvan het loon in 2013 niet hoger is dan 32 254 euro heeft de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aangevangen op 1 juli 2004 en neemt ontslag in de loop van de maand september 2016.

Op 31 december 2013 had hij een anciënniteit van 9 jaar. Als hij op deze datum ontslag zou hebben genomen, zou hij een opzeg hebben moeten geven van 3 maanden, hetgeen derhalve overeenkomt met de maximale opzeggingstermijn voor deze categorie van bedienden, voorzien door artikel 82, § 2, derde lid dat op deze zelfde datum van kracht is. Bij zijn ontslag in september 2016 zal hij een opzeg van 3 maanden moeten betekenen (zonder de opzeggingstermijn bij ontslag bepaald voor de anciënniteit verworven tussen 1 januari 2014 en het moment van zijn ontslag te moeten toevoegen).

(5) Een bediende waarvan het loon in 2013 hoger is dan 32 254 euro, maar lager dan 64 508 euro heeft de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aangevangen op 1 juli 2012 en neemt ontslag in de loop van de maand september 2016.

Op 31 december 2013 had hij een anciënniteit van minder dan 2 jaar. De duur van het deel van de opzeggingstermijn verbonden aan deze anciënniteit zal niet door de partijen moeten worden overeengekomen, maar wordt vastgelegd op 1,5 maand; het plafond (in casu 4,5 maand) wordt niet bereikt.

Het eerste deel van zijn opzeggingstermijn, berekend in functie van de anciënniteit van de werknemer op 31 december 2013, bedraagt dus 1,5 maand op grond van artikel 68, vierde lid van deze wet.

À partir du 1er janvier 2014, une nouvelle période d'ancienneté commence à courir.

Vu sa démission en septembre 2016, le travailleur se trouve, en ce qui concerne la nouvelle règlementation sur le licenciement, dans la troisième année d'ancienneté entamée.

La seconde partie du délai de préavis, calculée sur la base des nouvelles dispositions introduites dans la loi du 3 juillet 1978, s'élève à 6 semaines.

Donc, lorsque le travailleur remet sa démission en septembre 2016, il doit prester un délai de préavis d'une durée de 1,5 mois et 6 semaines. La somme de ces 2 parties est inférieure à 13 semaines.

En cas de non-respect du délai de préavis, le travailleur sera redevable d'une indemnité de préavis correspondant à une même période de 1,5 mois et 6 semaines.

En ce qui concerne la remarque du Conseil d'Etat relative à l'article 68, il convient de se rappeler que cette disposition fait partie de la mesure transitoire tenant compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et exécuté avant le 1er janvier 2014. Une attente légitime consiste en ce que les clauses convenues soient respectées. Toutes les clauses valables existant au 31 décembre 2013 restent donc inchangées et c'est sur cette base que les droits sont déterminés pour le passé. Cet exposé des motifs prévoit que la disposition forfaitaire relative au délai de préavis sert en fait uniquement à éviter des négociations au 31 décembre 2013 pour le groupe cible où, en vertu de la législation actuelle, le préavis doit être négocié à la fin du contrat de travail. Elle sert donc à créer une uniformité. Elle ne vaut pas pour les travailleurs bénéficiant déjà d'une sécurité sur la base d'accords conventionnels passés antérieurement.

Art. 70

À partir du 1er janvier 2014, les délais de préavis du § 2 devront être appliqués dans les secteurs qui entrent dans le champ d'application d'un arrêté royal pris en vertu de l'article 61 ou 65/3 de la loi du 3 juillet 1978 fixant une durée de préavis inferieure aux délais prévus dans la CCT n° 75, pour autant que cette dérogation ne s'applique pas à une ancienneté limité à seulement un an.

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen.

Bij zijn ontslag in september 2016 bevindt de werknemer zich in zijn derde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling.

Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van de nieuwe bepalingen ingevoerd in de wet van 3 juli 1978, bedraagt 6 weken.

Wanneer de werknemer dus in september 2016 overgaat tot opzegging, moet hij een opzeggingstermijn presteren met een duur van 1,5 maand en 6 weken. De som van deze twee delen is lager dan 13 weken.

Bij niet-naleving van de opzeggingstermijn zal de werknemer een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode van 1,5 maand en 6 weken verschuldigd zijn.

Wat betreft de opmerking van de Raad van State met betrekking tot artikel 68, moet eraan herinnerd worden dat deze bepaling deel uitmaakt van de overgangsregeling die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen van wie de arbeidsovereenkomst werd gesloten en uitgevoerd vóór 1 januari 2014. Een legitieme verwachting houdt in dat de overeengekomen clausules worden gerespecteerd. Alle geldige clausules die bestaan op 31 december 2013 blijven dus onveranderd en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden. Deze memorie bepaalt dat de forfaitaire bepaling met betrekking tot de opzeggingstermijn eigenlijk enkel en alleen dienst doet om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden voor de doelgroep waar, op basis van de huidige wetgeving, de opzeggingstermijn moet worden onderhandeld op het einde van de arbeidsovereenkomst. Zij dient dus om een uniformiteit te creëren. Zij geldt dus niet voor de werknemers waarvoor reeds een zekerheid bestond op basis van de conventionele akkoorden die werden gesloten in het verleden.

Art. 70

Vanaf 1 januari 2014 moeten de opzeggingstermijnen van paragraaf 2 worden toegepast in de sectoren die onder het toepassingsgebied vallen van een koninklijk besluit genomen in uitvoering van artikel 61 of 65/3 van de wet van 3 juli 1978 dat een opzeggingstermijn vaststelt die lager is dan de termijn bepaald in de cao nr. 75, voor zover de afwijking niet alleen geldt voor een korte anciënniteit tot één jaar en dus slechts gering is.

Cette dérogation n'est toutefois pas d'application lorsque les préavis inférieurs à ceux prévus dans la CCT n° 75 sont justifiés par une restructuration, une pension de retraite ou un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le passage progressif vers les nouveaux délais de préavis pour les secteurs ciblés, est justifié par le fait qu'un passage immédiat vers les nouveaux délais de préavis pourrait porter atteinte à l'emploi dans le secteur.

Dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2017, ces délais de préavis pourront évoluer dans la direction des préavis déterminés dans l'article 37/2, § § 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

À partir du 1er janvier 2018, le délai de préavis sera déterminé conformément à cet article 37/2, § § 1er et 2.

Il est prévu une exception spécifique pour les travailleurs qui remplissent cumulativement trois conditions:

— Ils tombent sous le champ d'application d'un arrêté royal pris en exécution de l'article 61 ou 65/3 de la loi du 3 juillet 1978 et fixant un délai de préavis inférieur à ceux prévus par la CCT n° 75.

— Ils n'ont pas de lieu fixe de travail.

— Ils exécutent habituellement une des activités énoncées dans cet article.

Les délais de préavis utilisés dans ce secteur compensent la pénurie de travailleurs concernés sur laquelle on insiste depuis longtemps, aussi bien de la part des employeurs que des travailleurs.

L'exception pour les activités qui remplissent les conditions n'est pas limitée dans le temps mais peut être évaluée au regard de l'emploi, de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que la qualité du travail et les délais dérogatoires pourraient éventuellement être revus via un accord sectoriel dans la limite des maxima interprofessionnels.

L'application de délais de préavis réduits aux travailleurs occupés sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles est motivée par l'objectif de maintenir pour ces travailleurs la protection sociale qui se rattache au contrat de travail à durée indéterminée.

Deze uitzonderingsregeling is evenwel niet van toepassing wanneer de lagere opzeggingstermijnen dan de termijnen bepaald in cao nr. 75 gerechtvaardigd zijn door een herstructurering, een rustpensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen wordt voor de hier geviseerde sectoren gerechtvaardigd geacht door het feit dat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe opzeggingstermijnen de werkgelegenheid in de sector ernstig zou kunnen ontwrichten.

In de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2017 kunnen deze termijnen evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen zoals vastgelegd in artikel 37/2, § § 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978.

Vanaf 1 januari 2018 wordt de opzeggingstermijn vastgesteld overeenkomstig artikel 37/2, § § 1 en 2.

Er is een specifieke uitzondering voor werknemers die cumulatief aan drie voorwaarden voldoen:

— Ze vallen onder het toepassingsgebied van een koninklijk besluit genomen in uitvoering van artikel 61 of 65/3 van de wet van 3 juli 1978 dat een opzeggingstermijn vaststelt die lager is dan de termijn bepaald in de cao nr. 75.

— Ze hebben geen vaste plaats van tewerkstelling.

— Ze voeren gewoonlijk een in dit artikel opgesomde activiteit uit.

De in deze sector gehanteerde opzeggingstermijnen worden gecompenseerd door de schaarste aan betrokken werknemers, waarop zowel van werkgevers- als van werknemerszijde al sinds lang wordt gewezen.

De uitzondering voor de activiteiten die aan de voorwaarden voldoen is niet in de tijd beperkt, maar kan worden geëvalueerd met het oog op de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid; de afwijkende opzeggingstermijnen kunnen eventueel in een sectoraal akkoord worden herzien binnen de grenzen van het interprofessioneel maximum.

De toepassing van de korte opzeggingstermijnen voor werknemers tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen wordt verantwoord door doelstemming om voor deze werknemers de sociale bescherming die gepaard gaat met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur te handhaven.

En effet, ces travailleurs bénéficient aujourd'hui, en règle générale, d'un contrat de travail à durée indéterminée, malgré la nature temporaire de leurs prestations sur les lieux de travail/chantiers. Ils bénéficient dès lors de toute la protection sociale — en particulier de la sécurité d'existence - qui est attachée à l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette situation a été rendue possible par la brièveté des délais de préavis applicables jusqu'à présent aux travailleurs concernés.

À défaut de régime dérogatoire, l'allongement des délais de préavis, qui résultera de l'application du nouveau régime harmonisé, aura pour effet de supprimer le recours au contrat de travail à durée indéterminée et de précariser ainsi le statut social du travailleur occupé sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles. Le contrat à durée indéterminée y sera largement remplacé par des formes de travail temporaires (contrats à durée déterminée avec interruptions, contrats pour un travail nettement définis, contrats pour des prestations plus saisonnières,…).

La différence de traitement des travailleurs visés par le régime dérogatoire par rapport aux autres travailleurs (occupés sur des lieux de travail fixes) est objectivement motivée par le besoin de préserver la protection sociale de cette catégorie de travailleurs.

Concernant la notion d'ancienneté ininterrompue, il convient de référer aux développements figurant dans le commentaire de l'article 5.

Section II

Mesures annexes

L'article 71 prévoit que, malgré le fait que les périodes d'essai n'existeront plus dans le nouveau régime légal en vigueur à partir du 1er janvier 2014, celles qui ont été insérées dans des contrats de travail dont l'exécution a commencé avant le 1er janvier 2014 continueront à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance et resteront jusqu'à ce moment soumises aux anciennes dispositions de la loi du 3 juillet 1978 telles qu'elles étaient en vigueur au 31 décembre 2013.

En vertu de l'article 72, les clauses qui ont été insérées dans le contrat de travail ou le règlement de travail conformément à l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 et qui concernent un contrat de travail dont l'exécution a

Deze werknemers hebben vandaag immers over het algemeen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ondanks de tijdelijke aard van hun werkzaamheden op de plaatsen van tewerkstelling/werven. Ze genieten dus van een volledige sociale bescherming — in het bijzonder de bestaanszekerheid — die verbonden is aan een contract van onbepaalde duur. Deze situatie is mogelijk omwille van de korte opzeggingstermijnen die tot op vandaag op deze werknemers van toepassing zijn.

Bij gebrek aan een uitzonderingsregeling, zou een verlenging van de opzeggingstermijnen ingevolge de toepassing van de nieuwe geharmoniseerde opzegregeling, tot gevolg hebben dat het gebruik van overeenkomsten van onbepaalde duur zou stoppen. Op deze manier zou het sociaal statuut van werknemers tewerkgesteld op plaatsen van tewerkstelling/tijdelijke en mobiele werkplaatsen verzwakt worden. De overeenkomst van onbepaalde duur zal er op grote schaal vervangen worden door vormen van tijdelijke arbeid (niet- opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk, eerder seizoensgebonden overeenkomsten,…).

Het verschil in behandeling van de werknemers geviseerd door het uitzonderingsregime ten aanzien van andere werknemers (die werken op vaste plaatsen van tewerkstelling) is objectief gemotiveerd door de noodzaak de sociale bescherming van deze categorie van werknemers te bewaren.

Wat betreft het begrip ononderbroken anciënniteit, kan worden verwezen naar de uitleg gegeven in de commentaar van artikel 5.

Afdeling II

Begeleidende maatregelen

Artikel 71 bepaalt dat, ondanks het feit dat de proefperiodes niet meer zullen bestaan in de nieuwe wettelijke regeling die van toepassing is vanaf 1 januari 2014, deze die opgenomen werden in arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014 hun gevolgen zullen behouden tot hun vervaldag en tot op dat moment onderworpen zullen blijven aan de oude bepalingen van de wet van 3 juli 1978, zoals zij van kracht waren op 31 december 2013.

Krachtens het artikel 72, blijven de bedingen die in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement werden ingevoerd overeenkomstig artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 en die betrekking hebben op een

débuté avant le 1er janvier 2014 maintiennent leurs effets comme prévu à l'article 60, jusqu'à leur échéance.

D'autres dispositions de l'actuelle loi du 3 juillet 1978 liées à la détermination des délais de préavis et/ou des indemnités de congé présentent des différences entre ouvriers et employés en raison de la durée différente des délais de préavis applicables à ces deux catégories de travailleurs.

Dans le cas où la détermination du délai de préavis dans la phase de transition, selon les mécanismes exposés ci-dessus, est encore de façon prépondérante soumise aux dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2013, il est justifié de les maintenir en application temporairement après le 1er janvier 2014.

L'article 73 a pour objectif de prévoir l'application des règles de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 en cas de licenciement individuel, à partir du 1er janvier 2014, d'un travailleur concerné par une procédure de licenciement collectif arrêtée au plus tard au 31 décembre 2013 et bénéficiant d'un plan social, établi dans une convention collective de travail déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, qui règle les droits du travailleur à l'occasion du licenciement et les mesures qui l'accompagnent. Il n'est pas souhaitable d'intervenir encore dans ces accords, qui forment généralement un équilibre.

CHAPITRE V

Dispositions diverses

Section Ire

Modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

L'article 74 remplace l'actuel article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Le but est de réglementer la période d'essai dans le cadre de l'occupation sur la base d'un contrat de travail visé par la loi du 24 juillet 1987. Alors que la présente loi supprime la période d'essai de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sauf dans le cadre du contrat d'occupation d'étudiants, la période

arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vóór 1 januari 2014, hun gevolgen behouden zoals vermeld in dat artikel 60, tot het verstrijken ervan.

Andere bepalingen van de huidige wet van 3 juli 1978 die verbonden zijn met de vaststelling van de opzeggingstermijnen en/of de opzeggingsvergoedingen tonen verschillen tussen werklieden en bedienden wegens de verschillende duur van de opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op deze twee werknemerscategorieën.

Ingeval de bepaling van de opzeggingstermijn in de overgangsfase, overeenkomstig de hierboven uitgelegde mechanismen, nog overwegend onderworpen is aan de bepalingen van toepassing tot 31 december 2013, is het gerechtvaardigd om tijdelijk hun toepassing te behouden na 1 januari 2014.

Het artikel 73 heeft tot doel te voorzien in de toepassing van de regels inzake opzegging die van kracht zijn op 31 december 2013 in geval van een individueel ontslag, vanaf 1 januari 2014, van een werknemer die het voorwerp heeft uitgemaakt van een procedure van collectief ontslag die ten laatste werd beëindigd op 31 december 2013 en waarin een zogenaamd sociaal plan, vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst die is neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de rechten van de werknemer ter gelegenheid van het ontslag en de begeleidende maatregelen heeft geregeld. Het is niet wenselijk alsnog in te grijpen op de gemaakte afspraken, die in de regel een onderling evenwicht vormen.

HOOFDSTUK V

Diverse bepalingen

Afdeling I

Wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Artikel 74 vervangt het huidige artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Het heeft tot doel de proeftijd te regelen bij de tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst geregeld door voormelde wet van 24 juli 1987. Waar de proeftijd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door deze wet wordt afgeschaft, behoudens in het kader

d'essai est néanmoins conservée dans les contrats de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et les contrats de travail pour le travail intérimaire. En effet, dans ce type de contrat, la période d'essai est conservée car il s'agit de contrats de travail qui se caractérisent par une durée relativement courte, en raison de la possibilité générale de conclure des contrats à durée déterminée successifs. À l'inverse, pour les autres types de contrat de travail à durée déterminée, le principe général est l'interdiction de la succession de contrats à durée déterminée sauf exceptions légalement prévues. Dans le cadre de ces exceptions (voir article 10 et 10*bis*), les contrats à durée déterminée ont généralement durée plus longue que celle appliquée dans le cadre du travail intérimaire, ce qui permet de leur appliquer les nouvelles dispositions de l'article 40.

Les dispositions de l'actuel article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sont cependant adaptées. Dans sa version actuelle, il est prévu que, sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. L'interprétation de ces mots "sauf convention contraire" doit être recherchée dans les documents parlementaires qui précédent la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (*Doc. Parl. 627*, Chambre, n° 11, sess. 1974-75, p. 21). Cette loi précédait l'actuelle loi du 24 juillet 1987. De ces travaux parlementaires, on voit que le législateur, avec les mots "sauf convention contraire", vise le fait que les parties peuvent prévoir, soit qu'il n'y aura pas de période d'essai, soit que l'on applique les périodes d'essai prévues par la loi du 3 juillet 1978. Etant donné que la présente loi supprime les périodes d'essai, la mention "sauf convention contraire" dans l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 perd son utilité. De ce fait, dans le nouvel article de la loi du 24 juillet 1987, les mots "sauf convention contraire" sont supprimés. Désormais, les trois premiers jours de travail dans le cadre d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et d'un contrat de travail intérimaire seront automatiquement considérés comme période d'essai durant laquelle chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

van de arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten, wordt de proeftijd, net zoals voor de studenten, toch behouden in het kader van de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. In dergelijke overeenkomsten wordt de proeftijd behouden, aangezien het gaat om arbeidsovereenkomsten die gekenmerkt worden door een vrij korte duur, als gevolg van de algemene mogelijkheid om opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur te sluiten. Voor de overige types arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur is er een verbod van opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur behalve in de wettelijk voorziene uitzonderingen. In het kader van deze uitzonderingen (zie artikel 10 en 10*bis*), worden de overeenkomsten voor bepaalde duur in de regel voor een langere duur gesloten dan in het kader van de overeenkomst voor uitzendarbeid, wat toelaat dat ze kunnen genieten van de nieuwe bepalingen van artikel 40.

De bepaling van het huidige artikel 5 van voormelde wet van 24 juli 1987 moet echter worden aangepast. In zijn huidige versie wordt immers bepaald dat *behoudens strijdige overeenkomst*, de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd worden beschouwd. De interpretatie van de woorden "*behoudens strijdige overeenkomst"* kan worden teruggevonden in de parlementaire bespreking die voorafging aan de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid, en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (Kamer, Gedr. St. 627, 1974-75, nr. 11, p. 21). Deze wet was de voorloper van de huidige wet van 24 juli 1987. Uit deze parlementaire voorbereiding blijkt dat de wetgever met de woorden "behoudens strijdige overeenkomst" wou voorzien dat de partijen konden bepalen dat er ofwel geen proeftijd zou zijn, ofwel dat er toepassing kan worden gemaakt van de proefbedingen die voorzien waren door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Aangezien de proeftijd in voormelde wet van 3 juli 1978 door deze wet nu wordt afgeschaft (behalve voor de studenten), verliezen de woorden "behoudens strijdige overeenkomst" in het huidige artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 hun nut. Vandaar dat in het nieuwe artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 de woorden "behoudens strijdige overeenkomst" worden geschrapt. Voortaan worden de eerste drie werkdagen in het kader van de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bijgevolg automatisch als proeftijd beschouwd gedurende dewelke elk van de partijen de overeenkomst kan beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Section II

Modification de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Vu l'harmonisation générale des délais de préavis, la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses doit être adaptée en conséquence. Le régime spécifique de certains ouvriers du secteur des soins de santé est donc abrogé par l'article 75.

Section III

Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Par le biais des articles 76 à 91, il s'agit d'introduire dans le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs une section intitulée "Régime général de reclassement professionnel". Les dispositions actuellement existantes (art. 12 à 17 de la loi du 5 septembre 2001), relatives à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs d'au moins 45 ans, formeront dorénavant la seconde section dudit chapitre.

Le nouveau régime général sera applicable à tous les travailleurs visés, que leur employeur relève ou non du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les employeurs du secteur public seront donc concernés.

Cette mesure est applicable au travailleur qui est licencié à partir du 1er janvier 2014 et qui a droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité de préavis couvrant au moins cette période.

Cette mesure implique que, pour tous les travailleurs licenciés ayant acquis une ancienneté raisonnable, l'assistance de reclassement professionnel fait partie de l'ensemble de mesures. Le reclassement professionnel permet de retrouver plus vite un nouvel emploi. Il s'agit certainement d'un soutien bénéficiant aux travailleurs qui, après un certain nombre d'années dans la même fonction ou chez le même employeur, n'ont plus activement effectué de recherche sur le marché du travail et dont l'expérience est souvent devenue plus confinée. La compétence spécifique à un travail est établie solidement, les compétences générales et l'expérience de la sollicitation sont plutôt reléguées à l'arrière-plan et sont renforcées par le reclassement professionnel.

Afdeling II

Wijziging van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Aangezien de opzeggingstermijnen worden geharmoniseerd, moet de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen worden aangepast. De specifieke regeling van bepaalde werklieden in de gezondheidssector wordt dan ook opgeheven door artikel 75.

Afdeling III

Wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

De artikelen 76 tot 91 voegen in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een afdeling in getiteld "Algemene regeling van outplacement". De huidige bepalingen (artikelen 12 tot 17 van de wet van 5 september 2001), met betrekking tot de outplacementprocedure voor werknemers van minstens 45 jaar, zullen vanaf nu de tweede afdeling vormen van dit hoofdstuk.

De nieuwe algemene regeling zal van toepassing zijn op alle beoogde werknemers, ongeacht of hun werkgever wel of niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Ook de werkgevers uit de publieke sector worden dus geviseerd.

Deze maatregel is van toepassing op de werknemer die vanaf 1 januari 2014 wordt ontslagen en die recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingsvergoeding die minstens deze periode dekt.

Deze maatregel houdt in dat voor alle werknemers die worden ontslagen na een redelijke anciënniteit, outplacementbegeleiding een onderdeel vormt van het ontslagpakket. Outplacement bespoedigt het vinden van nieuw werk. Het is zeker een steun daarin voor werknemers die na een aantal jaar in dezelfde functie of bij dezelfde werkgever niet meer actief hebben rondgekeken op de arbeidsmarkt en wiens ervaring vaak wat eenzijdiger is geworden. De job-specifieke competentie is sterker opgebouwd, de algemene competenties en ervaring met solliciteren zijn meer naar de achtergrond verschoven en worden door het outplacement versterkt.

Les travailleurs qui sont âgés de plus de 45 ans mais qui ne satisfont pas aux conditions du nouveau régime conservent leurs droits dans le régime prévu aux articles 12 et suivants.

La nouvelle réglementation n'est pas applicable aux travailleurs qui tombent dans le champ d'application du chapitre 5 "Gestion active des restructurations" du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Une distinction doit être faite entre la situation dans laquelle:

— un travailleur est licencié moyennant indemnité de préavis couvrant une période d'au moins 30 semaines;

— un travailleur est licencié moyennant délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Dans les deux cas, le travailleur bénéficie d'un ensemble de mesures consistant, d'une part, en une procédure de reclassement professionnel et, d'autre part, en un délai ou une indemnité de préavis.

Dans l'hypothèse où le contrat est rompu, la valeur de la procédure de reclassement professionnel est imputée sur l'indemnité de préavis selon un ratio correspondant à quatre semaines de rémunération.

Si le délai de préavis est presté, la procédure de reclassement professionnel est imputée sur le congé pour sollicitation que le travailleur peut prendre.

En ce qui concerne le projet d'article 11/4, § 2, 3° et 4°, de la loi du 5 septembre 2001, il convient de remarquer que, d'après l'exposé des motifs du projet de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'Etat, il apparaît que la politique de reclassement professionnel reste une compétence relevant de l'autorité fédérale. Les critères prévus sont, pour une grande partie de la réglementation relative au reclassement professionnel, ceux issus de la C.C.T. n° 82. L'exposé des motifs du projet de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'Etat, énonce ce qui suit à ce propos : "*Pour ce motif, l'autorité fédérale reste compétente pour ce qui est notamment réglé par le biais de la convention collective de travail* no *51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement, conclue au sein du Conseil national du travail, et de la convention collective de travail* no *82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés telle que modifiée par la convention collective de travail* no *82*bis *conclue au*

Werknemers die ouder zijn dan 45 jaar maar die niet voldoen aan de voorwaarden van het nieuwe stelsel behouden hun rechten in het stelsel voorzien in de artikelen 12 en volgende.

De nieuwe regeling is niet van toepassing voor werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 5 "activerend beleid bij herstructureringen" onder titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de situatie waarbij:

— een werknemer wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding die een periode dekt van minstens 30 weken;

— een werknemer wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

In beide gevallen ontvangt de werknemer een ontslagpakket bestaande uit enerzijds een outplacementbegeleiding en anderzijds een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

In het geval de overeenkomst werd verbroken wordt de waarde van de outplacementbegeleiding a ratio van vier weken loon toegerekend op de opzeggingsvergoeding.

Indien de opzeggingstermijn wordt gepresteerd wordt de outplacementbegeleiding toegerekend op het sollicitatieverlof dat de werknemer kan opnemen.

Wat het ontworpen artikel 11/4, § 2, 3° en 4°, van de wet van 5 september 2001 betreft, moet worden opgemerkt dat uit de memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet met betrekking tot de zesde staatshervorming blijkt dat de outplacementbegleiding tot de bevoegdheid van de federale overheid blijft behoren. De criteria die voorzien zijn voor de veralgemeende outplacementregeling zijn de criteria uit CAO 82. Voormelde memorie bij het voorstel van bijzondere wet met betrekking tot de zesde Staatshervorming bepaalt hieromtrent het volgende: *"Om die reden blijft de federale overheid bevoegd voor datgene wat met name geregeld is door middel van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement, die gesloten werd binnen de Nationale Arbeidsraad, en de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd bij de*

sein du Conseil national du travail le 17 juillet 2007" (*Doc. Parl.*, Sénat, 5/2232/1).

Section IV

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail visant à la promotion de l'employabilité

Art. 92

Les secteurs disposent d'un délai de 5 ans à partir de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de licenciement pour concrétiser le délai de préavis ou à l'indemnité à hauteur d'un tiers de celui-ci. Cette concrétisation concerne les mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail. Les deux tiers de la durée de préavis doivent être effectués ou payés. Ces deux tiers représentent un préavis d'au moins 26 semaines ou une indemnité couvrant 26 semaines. Ces 26 semaines de préavis ou indemnité sont toujours garantis, ils ne peuvent pas être remplacés par des mesures visant à accroître l'employabilité.

Par exemple: lorsqu'un travailleur a droit à un délai de préavis de 39 semaines, 26 semaines seront prestées ou payées sous forme d'indemnité et 13 semaines seront complétées avec des mesures qui augmentent l'employabilité.

Après 5 ans, les règlements sectoriels et les efforts en la matière seront évalués.

L'employabilité durable dépend d'une bonne adéquation entre le travail d'une part et d'autre part de la santé, de la compétence et de la motivation du travailleur. Une attention à ce propos est nécessaire pendant toute la durée de travail, donc de 18 à 65.

L'employeur et le travailleur doivent donc œuvrer à l'employabilité tout au long de la carrière. Mais aussi spécifiquement au cours de la période de préavis et après la décision de rupture de la relation de travail, des actions sont possibles pour augmenter l'employabilité:

— Grâce aux services publics de l'emploi, les compétences des travailleurs peuvent être recensées, et sur base des connaissances et attentes, un trajet de carrière peut être dessiné. L'employeur peut y contribuer activement en accordant du temps au travailleur et en aidant dans le recensement des compétences;

*Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 82*bis*, die gesloten werd binnen de Nationale Arbeidsraad op 17 juli 2007."* (*Parl. St.* Senaat, 5/2232/1).

Afdeling IV

Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot bevordering van de inzetbaarheid

Art. 92

Sectoren krijgen 5 jaar de tijd vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels om in een invulling te voorzien van de opzeggingstermijn of -vergoeding ten belope van één derde daarvan. Die invulling heeft betrekking op maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. Twee derden van de opzeggingstermijn moet worden gepresteerd of uitbetaald. Deze twee derden bedragen minimaal een opzeggingstermijn van 26 weken of opzeggingsvergoeding die 26 weken dekt. Die 26 weken als opzeggingstermijn of -vergoeding zijn steeds gewaarborgd, deze kunnen niet worden vervangen door inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Bij voorbeeld: wanneer een werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van 39 weken, zijn 26 weken te presteren opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding en 13 weken in te vullen met inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Na 5 jaar worden de sectorale regelingen en inspanningen terzake geëvalueerd.

Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk van een goede "match" tussen het werk enerzijds en de gezondheid, competentie en motivatie van de werknemer anderzijds. Aandacht hiervoor is nodig gedurende de ganse beroepsloopbaan, dus van 18 tot 65. —

Aan inzetbaarheid moet dus gewerkt worden door werkgever en werknemer, en dat gedurende de ganse loopbaan. Maar ook specifiek tijdens de periode van de opzeggingstermijn en na de beslissing tot beëindiging van de arbeidsrelatie zijn nog acties mogelijk om de inzetbaarheid te verhogen:

— Via de publieke dienst voor arbeidsbemiddeling kan de werknemer zijn competenties in kaart laten brengen, en op basis van kennis en verwachtingen een loopbaantraject uittekenen. De werkgever kan hier actief aan meewerken door de werknemer daarvoor tijd te geven en door te helpen bij het in kaart brengen van de competenties;

— Grâce à une formation ciblée, les compétences manquantes du travailleur, nécessaires pour sa future carrière, peuvent être acquises. L'employeur peut soutenir le travailleur en accordant le temps nécessaire et via une intervention financière.

— Grâce à un outplacement un ensemble de mesures peuvent être offertes au travailleur. Celui-ci est fait sur mesure et nécessite une approche individuelle.

Section V

Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Art. 93

Pour encourager les employeurs et les travailleurs à prendre des mesures d'employabilité à partir du 1er janvier 2019 une cotisation spéciale de sécurité sociale sera due si, après la rupture du contrat de travail par l'employeur, les mesures de licenciement ne sont pas concrétisées par des mesures visant à accroitre l'employabilité. La cotisation est de 1 % à la charge du travailleur et de 3 % à charge de l'employeur et est prélevée sur la rémunération pour la partie du préavis au-delà de 26 semaines pour autant cette partie soit équivalente à un tiers du préavis.

Section VI

Indemnités complémentaires à l'occasion de la cessation unilatérale d'un contrat de travail par l'employeur

Art. 94

Le nouveau régime de licenciement qui est introduite en vertu de la présente loi, peut avoir pour conséquence pour un certain nombre d'employeurs une augmentation des coûts éventuels en matière de licenciements pour les travailleurs qui jusqu'au 31 décembre 2013 relevaient de la catégorie des ouvriers.

L'intention de la présente est que les indemnités sectorielles existantes qui sont payées après et suite à la cessation unilatérale du contrat de travail par l'employeur et qui ont pour but de garantir la sécurité d'existence du travailleur après le licenciement, soit prise en compte dans le délai de préavis — ou l'indemnité.

— Via gerichte opleidingen kan de werknemer ontbrekende competenties, noodzakelijk voor zijn verdere loopbaan, alsnog verwerven. De werkgever kan de werknemer hierin ondersteunen, via het geven van de nodige tijd en via een financiële tussenkomst.

— Via outplacement kan een totaalpakket aangeboden worden aan de werknemer. Hierbij is maatwerk en dus een individuele aanpak absoluut noodzakelijk.

Afdeling V

Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Art. 93

Om werkgevers en werknemers aan te zetten maatregelen te nemen gericht op de inzetbaarheid, wordt met ingang van 1 januari 2019 een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid geheven indien na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever het ontslagpakket niet wordt ingevuld met een derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen. De bijdrage bedraagt 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever en wordt geheven op het loon voor het deel van de opzeggingstermijn dat minimaal boven 26 weken is gelegen en voor zover het één derde van het ontslagpakket vertegenwoordigt.

Afdeling VI

Aanvullende vergoedingen bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever

Art. 94

De nieuwe ontslagregeling die krachtens deze wet wordt ingevoerd, kan voor heel wat werkgevers tot gevolg hebben dat er een verhoging is van eventuele ontslagkosten van werknemers die tot 31 december 2013 als werklieden werden gecategoriseerd.

Het is de bedoeling dat bestaande sectorale aanvullende vergoedingen die worden betaald na en omwille van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever en die tot doel hebben de bestaanszekerheid van de werknemer na dat ontslag te waarborgen, worden aangerekend op de opzeggingstermijn of -vergoeding.

Afin d'y parvenir le législateur instaure des compensations à différents niveaux. Cette mesure s'inscrit dans ce cadre.

À ce jour, il existe dans les différentes commissions paritaires des conventions collectives de travail qui prévoient par exemple dans le cas d'un licenciement une indemnité complémentaire en sus d'une allocation de chômage. Cette dernière doit soit être payée directement soit par l'employeur soit par le fonds de sécurité d'existence mais financée par les cotisations patronales.

Il conviendra de vérifier de quelle manière ces indemnités complémentaires existantes se rapportent à la différence en matière des coûts de licenciement qui existent pour un employeur suite à une augmentation des délais de préavis comme introduits par cette loi. Si cette indemnité est inférieure à la différence, ou si en d'autres termes, cette indemnité ne suffit pas à compenser le coût du licenciement, elle devra alors être prise en compte pour le calcul du nouveau délai de préavis légal et de l'indemnité légale et ne peut être payée en sus de ces nouveaux délais ou indemnités. Si l'indemnité est supérieure à la différence, seule la partie de l'indemnité qui ne dépasse pas la différence est prise en compte, en d'autres termes la partie de l'indemnité qui dépasse la différence, peut continuer à être payée et les cotisations peuvent continuer à être perçues.

Les secteurs disposent jusqu'au 30 juin 2015 pour adapter leurs conventions collectives de travail à cette interdiction. De cette manière les adaptations nécessaires seront prises en ce qui concerne par exemple les cotisations patronales qui sont perçues dans ce cadre par le Fonds de sécurité d'existence. La partie des cotisations patronales qui est perçue afin de financer les indemnités complémentaires en vue du financement, seront considérées, pour partie, comme interdites à compter de la date du 1er juillet 2015.

À partir du 1er juillet 2015 les indemnités complémentaires sectorielles et donc les conventions collectives de travail qui n'auraient pas encore été adaptées seront considérées comme illégales (cf. article 51 de la loi CCT).

Cette règlementation n'est pas d'application au régime de chômage avec complément d'entreprise (cf CCT n° 17 et les CCT sectorielles concernées).

Om hieraan aan tegemoet te komen voert de wetgever op allerlei vlakken compensaties in. Deze maatregel past in dit kader.

In verschillende paritaire comités bestaan vandaag collectieve arbeidsovereenkomsten die bijvoorbeeld voorzien in een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering in geval van ontslag. Deze moet ofwel rechtstreeks door de werkgever worden betaald of wordt door het fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald, maar gefinancierd met werkgeversbijdragen.

Er zal moeten worden nagegaan hoe deze bestaande aanvullende vergoedingen zich verhouden tot het verschil in ontslagkost dat ontstaat voor een werkgever ten gevolge van een stijging van de opzeggingstermijnen zoals ze door deze wet worden ingevoerd. Is deze vergoeding kleiner dan het verschil, of m.a.w. volstaat deze vergoeding niet om de stijging van de ontslagkost op te vangen, dan moet ze worden aangerekend op de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen en –vergoedingen en mag ze niet meer bovenop deze nieuwe termijnen of vergoedingen worden betaald. Is de vergoeding groter dan het verschil, dan moet enkel het gedeelte van de vergoeding dat het verschil niet overstijgt, worden aangerekend, m.a.w. het deel van de vergoeding dat het verschil overstijgt, kan verder worden uitbetaald en de bijdragen kunnen er verder voor worden geheven.

Sectoren krijgen tot 30 juni 2015 om hun collectieve arbeidsovereenkomsten aan te passen aan dit verbod. Op deze manier kunnen tijdig de nodige regelingen worden getroffen voor bijvoorbeeld de werkgeversbijdragen die in dit opzicht worden geheven door het Fonds voor Bestaanszekerheid. Het gedeelte van de werkgeversbijdragen dat geïnd wordt ter financiering van de bedoelde aanvullende vergoedingen zou, voor dat gedeelte tenminste, ook ongeoorloofd worden vanaf de datum van 1 juli 2015.

Vanaf 1 juli 2015 worden dergelijke sectorale aanvullende vergoedingen en dus collectieve arbeidsovereenkomsten die nog niet werden aangepast onwettig (cf. artikel 51 van de cao-wet).

Deze regeling geldt niet voor de bedrijfstoeslag die moet worden betaald voor een werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (cf. cao nr. 17 en de desbetreffende sectorale cao's).

Section VII

Instauration d'une cotisation spéciale de compensation destinée au Fonds de fermeture d'entreprises

Art. 95

Cet article prévoit une cotisation au profit du fonds de fermeture d'entreprises. Cette cotisation est ventilée comme suit:

— 1 % du montant du licenciement à charge de l'employeur pour un travailleur avec un salaire annuel supérieur à 44 508 euros/an;

— 2 % du montant du licenciement à charge de l'employeur pour un travailleur avec un salaire annuel supérieur à 54 508 euros/an;

— 3 % du montant du licenciement à charge de l'employeur pour un travailleur avec un salaire annuel supérieur à 64 508 euros/an.

Les moyens ainsi récoltés sont affectés à la réduction des cotisations pour le Fonds de fermeture d'entreprises, s'agissant des missions classiques, dues par les entreprises qui emploient vingt travailleurs ou moins.

Cet article introduit une nouvelle cotisation de compensation sur les indemnités de rupture.

La cotisation consiste en un pourcentage dépendant du salaire annuel du travailleur. Pour les travailleurs qui ont un salaire annuel inférieur à 44 509 euros, aucune cotisation n'est due. À partir d'un montant de 44 509 euros, la cotisation sur l'indemnité de rupture s'élève à 1 %. Elle est portée à 2 % pour des montants compris entre 54 509 euros et 64 508 euros et à 3 % pour des montants supérieurs à 64 508 euros.

Pour déterminer le salaire annuel, une formule est établie sur base du salaire du trimestre dans lequel les dernières prestations ont été fournies.

Les éléments qui composent la formule sont fixés par le Roi, en tenant compte des données disponibles dans la déclaration trimestrielle faite à l'Institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale.

Enfin, cet article précise la destination du produit de cette cotisation et l'assimile à une cotisation de sécurité sociale.

Afdeling VII

Invoering van een bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen

Art. 95

Dit artikel voorziet in een bijdrage ten gunste van het sluitingsfonds. De bijdrage bedraagt:

— 1 % op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 44 508 euro/jaar;

— 2 % op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 54 508 euro/jaar;

— 3 % op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 64 508 euro/jaar.

De aldus opgebouwde middelen worden aangewend voor een vermindering van de bijdragen voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen voor de klassieke taken, verschuldigd door de ondernemingen die 20 werknemers of minder tewerkstellen.

Dit artikel voert een nieuwe compenserende bijdrage in op verbrekingsvergoedingen.

De bijdrage bestaat uit een percentage van het jaarloon van de werknemer. Voor werknemers met een jaarloon lager dan 44 509 euro is geen vergoeding verschuldigd. Vanaf 44 509 euro is een bijdrage van 1 % op de verbrekingsvergoeding verschuldigd. Tussen 54 509 euro en 64 508 euro bedraagt de bijdrage 2 % en boven 64 508 euro bedraagt ze 3 % van de verbrekingsvergoeding.

Voor de bepaling van het jaarloon werd een formule uitgewerkt die vertrekt van het loon in het kwartaal waarin de laatste prestaties werden aangegeven.

*De factor*en waaruit de formule is opgebouwd worden verder uitgewerkt door de Koning, rekening houdend met de gegevens die beschikbaar zijn in de trimestriële aangifte bij de inningsinstelling bevoegd voor de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

Finaal geeft het artikel de bestemming van de bijdrage aan en stelt haar gelijk met een socialezekerheidsbijdrage.

Section VIII

Modification de l'article 40 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 96

Ce section a pour but de rendre plus claire la disposition de l'article 40, § 3, alinéa 2 de la loi sur le bien-être des travailleurs du 4 août 1996 en stipulant de façon explicite que le Roi fixe les cotisations forfaitaires dont l'employeur est redevable vis-à-vis des services externes pour la prévention et la protection au travail.

Le Roi dispose déjà depuis des décennies de la compétence de régler le financement des services externes de prévention et de protection au travail et de fixer la cotisation forfaitaire. En effet, cette compétence est contenue dans la notion "modalités concernant son organisation". Le présent projet a uniquement pour objectif de préciser cette compétence afin d'exclure tout malentendu à cet égard.

L'article 96 du présent projet de loi à pour objectif d'ancrer la compétence du Roi relative au financement des services externes pour la prévention et la protection au travail dans la loi.

Ainsi il est déterminé explicitement que le Roi a la compétence de:

— déterminer le financement des services externes pour la prévention et la protection au travail;

— déterminer les prestations qui doivent être fournies par ces services externes et qui sont couvertes par une cotisation forfaitaire;

— déterminer deux niveaux de cotisations forfaitaires par travailleur; Laquelle des deux cotisations forfaitaires dont les employeurs seront redevables sera déterminée par les activités qu'ils exercent. On prévoit des cotisations plus basses pour les employeurs qui occupent 5 travailleurs au maximum.

Cette précision de la législation donne entre autres exécution à l'accord sur le statut unique entre ouvriers et employés dans lequel il est précisé que l'impact de l'augmentation des coûts pour les secteurs qui occupent beaucoup d'ouvriers engendrée par cet accord sera adoucie par une modulation des cotisations des employeurs pour les services externes de prévention et de protection au travail. Lors de l'élaboration de ce système, on s'efforcera à ce que le montant total que

Afdeling VIII

Wijziging van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 96

Deze afdeling heeft tot doel een verfijning aan te brengen aan artikel 40, § 3, tweede lid van de welzijnswet werknemers van 4 augustus 1996 door uitdrukkelijk te bepalen dat de Koning de door de werkgever aan de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk verschuldigde forfaitaire bijdragen vaststelt.

De Koning beschikt reeds sinds decennia over een bevoegdheid om de wijze van financiering van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk te regelen en om de forfaitaire bijdrage vast te stellen. Deze bevoegdheid zit immers vervat in het begrip "regelen betreffende zijn organisatie". De bedoeling van dit ontwerp bestaat enkel in een precisering van deze bevoegdheid om elk misverstand hieromtrent uit te sluiten.

Artikel 96 van dit wetsontwerp heeft tot doel de bevoegdheid van de Koning in verband met de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in de wet te verankeren.

Aldus wordt uitdrukkelijk bepaald dat de Koning de bevoegdheid heeft voor:

— het vaststellen van de wijze van financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

— het bepalen van de prestaties die moeten worden geleverd door deze externe diensten en die gedekt worden door een forfaitaire bijdrage;

— het bepalen van twee niveaus van forfaitaire bijdragen per werknemer; Welke van deze beide forfaitaire bijdragen de werkgevers verschuldigd zijn wordt bepaald door de activiteiten die zij uitvoeren. Voor werkgevers die maximaal 5 werknemers tewerkstellen worden verlaagde bijdragen voorzien.

Deze precisering van de wetgeving geeft onder meer uitvoering aan het akkoord over het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden, waarin wordt bepaald dat de impact van de kostenverhoging voor sectoren met veel arbeiders veroorzaakt door dit akkoord zal worden gemilderd door een modulering van de bijdragen van de werkgevers voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Bij de uitwerking van het systeem zal ernaar gestreefd worden dat de totale som

tous les services externes pour la prévention et la protection au travail dans leur ensemble reçoivent par le biais de ces cotisations forfaitaires serait de la même ordre de grandeur que le montant total des cotisations qu'ils recevraient par le biais des cotisations forfaitaires en application de la législation en vigueur avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation et ceci dans l'hypothèse que le nombre de travailleurs pour lesquels ces services agissent reste égal.

die alle externe diensten voor preventie en bescherming op het werk samen via deze forfaitaire bijdragen verwerven van een zelfde grootteorde zou zijn als de totale som van de bijdragen die zij via de forfaitaire bijdrage zouden verwerven in toepassing van de wetgeving die van kracht was voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling, dit in de hypothese dat het aantal werknemers waarvoor deze diensten samen instaan gelijk blijft.

Section IX

Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 97

L'article 97 attribue une tâche supplémentaire à l'ONEM, à savoir le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement.

Pour les (ex-)ouvriers qui apportent la preuve d'une ancienneté située partiellement avant le 1er janvier 2014 et partiellement à partir du 1er janvier 2014, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est en partie calculé en vertu de l'ancienne législation pour ce qui concerne l'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et en partie en vertu de la nouvelle législation pour ce qui concerne l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. L'objectif n'est cependant pas que ces travailleurs subissent définitivement le "désavantage" de l'ancienneté avant le 1er janvier 2014. C'est pourquoi ceux-ci seront intégrés dans la nouvelle législation suivant un calendrier déterminé. À partir d'un certain moment, on va partir du principe que leur ancienneté a été entièrement acquise sous la nouvelle législation, même si celle-ci a été en partie acquise avant le 1er janvier 2014.

Dans ce cas, l'employeur n'octroiera toutefois pas un délai de préavis ou une indemnité de congé en vertu de la nouvelle législation mais continuera de faire le calcul sur la base d'une partie d'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et d'une partie d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014.

L'ONEM compensera la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation, sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

À la demande du Conseil d'Etat, le principe de l'indemnité en compensation du licenciement est décrit de manière plus claire dans la loi.

Afdeling IX

Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 97

Door artikel 97 wordt aan de RVA een bijkomende taak toegewezen, namelijk het betalen van de ontslagcompensatievergoeding.

Voor (ex-)arbeiders die een anciënniteit bewijzen die gedeeltelijk vóór 1 januari 2014 en gedeeltelijk vanaf 1 januari 2014 gelegen is, wordt de opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding gedeeltelijk berekend volgens de oude wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vóór 1 januari 2014, en gedeeltelijk volgens de nieuwe wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vanaf 1 januari 2014. De bedoeling is evenwel niet dat deze werknemers voor altijd het "nadeel" van de anciënniteit vóór 1 januari 2014 ondervinden. Daarom zullen zij volgens een bepaald tijdpad worden geïntegreerd in de nieuwe wetgeving. Vanaf een bepaald ogenblik zal men er van uitgaan dat hun anciënniteit volledig verworven is onder de nieuwe wetgeving, zelfs al is die voor een stuk verworven vóór 1 januari 2014.

De werkgever zal de werknemer in dat geval evenwel geen opzeggingstermijn of –vergoeding toekennen volgens de nieuwe wetgeving, maar wel nog steeds de berekening maken op basis van een stuk anciënniteit vóór 1 januari 2014 en een stuk anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

De RVA zal het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft, bijpassen in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

Op vraag van de Raad van State is het principe van de ontslagcompensatievergoeding duidelijker omschreven in de wet.

À la demande du Conseil d'Etat, le calendrier selon lequel les ex-ouvriers sont intégrés dans le nouveau régime, est également inscrit dans la loi. Ceci avait d'abord été inscrit dans le projet d'arrêté d'exécution.

Il a également été ajouté que les travailleurs qui tombent dans un régime dérogatoire temporaire ou définitif quant aux délais de préavis, n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Cette indemnité en compensation du licenciement est assimilée à une indemnité de congé ordinaire, ce qui signifie, d'une part que celle-ci ouvrira des droits dans l'assurance chômage mais d'autre part qu'elle n'est pas cumulable avec une allocation de chômage.

L'indemnité payée par l'ONEM est un montant calculé en net sur lequel par conséquent ni l'ONEM, ni le travailleur ne sont redevables de cotisations ou de retenues fiscales ou sociales.

L'indemnité en compensation du licenciement ne sera pas cumulable avec l'indemnité de reclassement dont bénéficie l'(ex-)ouvrier lorsque, dans le cadre d'une restructuration, il est inscrit dans une cellule pour l'emploi. En effet, dans ce cas, il bénéficie déjà suite à son licenciement d'une indemnité supérieure à l'indemnité de congé légale normale.

Les règles qui s'appliquent en matière de contrôle et de récupération de l'indemnité, sont les mêmes règles que les règles habituelles en matière d'allocations de chômage ordinaires.

Section X

Allocation de licenciement

Art. 98

Les (ex-)ouvriers qui n'ont pas encore été intégrés suivant le calendrier indiqué dans le nouveau régime relatif au calcul du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante, ont encore droit à un complément sous la forme de l'allocation de licenciement existante.

Dès que le travailleur aura droit à l'indemnité en compensation du licenciement, il sortira du champ d'application de l'allocation de licenciement.

Op vraag van de Raad van State werd tevens het tijdpad volgens hetwelk de ex-arbeiders worden geïntegreerd in de nieuwe regeling, ingeschreven in de wet. Dit stond eerst in het ontwerp van uitvoerend besluit ingeschreven.

Er is ook toegevoegd dat de werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding.

Deze ontslagcompensatievergoeding wordt gelijkgesteld met een gewone opzeggingsvergoeding, wat betekent dat deze enerzijds rechten zal openen in de werkloosheidsverzekering, maar anderzijds niet cumuleerbaar is met een werkloosheidsuitkering.

De door de RVA betaalde vergoeding is een berekend nettobedrag, waarop noch de RVA, noch de werknemer bijgevolg fiscale of sociale bijdragen of inhoudingen verschuldigd is.

De ontslagcompensatievergoeding zal niet cumuleerbaar zijn met de inschakelingsvergoeding die de (ex-)arbeider geniet wanneer hij in het kader van een herstructurering ingeschreven is in een tewerkstellingscel. In dat geval geniet hij immers ten laste van de werkgever naar aanleiding van zijn ontslag al een vergoeding die hoger is dan de normale wettelijke opzeggingsvergoeding.

Inzake toezicht en terugvordering van de vergoeding gelden de normale regels zoals die gelden voor gewone werkloosheidsuitkeringen.

Afdeling X

Ontslaguitkering

Art. 98

De (ex-)arbeiders die nog niet volgens het aangegeven tijdpad zijn geïntegreerd in de nieuwe regeling wat betreft de berekening van de opzeggingstermijn of overeenstemmende opzeggingsvergoeding, hebben nog recht op een aanvulling in de vorm van de bestaande ontslaguitkering.

Van zodra de werknemer gerechtigd zal zijn op de ontslagcompensatievergoeding, valt hij buiten het toepassingsgebied van de ontslaguitkering.

Le présent article limite donc le champ d'application de l'allocation de licenciement en fonction du calendrier indiqué.

Il a également été ajouté que les travailleurs qui tombent dans un régime dérogatoire temporaire ou définitif quant aux délais de préavis, et qui n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement, continuent à avoir droit à l'allocation de licenciement.

Section XI

Modification de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Art. 99

L'employeur en restructuration qui procède à un licenciement collectif doit payer une indemnité de reclassement aux travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration avec licenciement collectif qui comptent au moins un an d'ancienneté auprès de l'employeur et qui se sont inscrits auprès de la cellule pour l'emploi. L'indemnité de reclassement, qui équivaut au salaire en cours et aux avantages qui découlent du contrat, est due pendant six mois lorsque le travailleur licencié a au moins 45 ans et pendant trois mois lorsque le travailleur licencié a moins de 45 ans. L'indemnité de reclassement est assimilée à l'indemnité de préavis et remplace, entièrement ou en partie, l'indemnité de préavis accordée à un travailleur conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Lorsque l'indemnité de préavis normale est inférieure au coût de l'indemnité de reclassement, l'employeur peut alors se faire rembourser le surcoût par l'ONEm. Cette disposition n'est d'application que pour les ouvriers. Cet article modifie l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations de façon à ce que le surcoût éventuel puisse être remboursé par l'ONEm pour tous les travailleurs.

Section XII

Dispositions fiscales en ce qui concerne l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés

Art. 100 à 102

L'article 100 abroge l'exonération partielle des rémunérations obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle pendant la période de préavis et les indemnités payées contractuellement ou

Dit artikel beperkt dus het toepassingsgebied van de ontslaguitkering volgens het aangegeven tijdpad.

Er is ook toegevoegd dat de werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, en die niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding, verder gerechtigd blijven op de ontslaguitkering.

Afdeling XI

Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Art. 99

De werkgever in herstructurering die overgaat tot een collectief ontslag, moet een inschakelingsvergoeding betalen aan de werknemers ontslagen in het kader van de herstructurering met collectief ontslag, die minstens 1 jaar anciënniteit tellen bij de werkgever en zich ingeschreven hebben in de tewerkstellingscel. De inschakelingsvergoeding die gelijk is aan het lopende loon en de voordelen krachtens overeenkomst, is verschuldigd gedurende zes maanden indien de ontslagen werknemer minstens 45 jaar oud is en gedurende drie maanden indien de ontslagen werknemer minder dan 45 jaar oud is. De inschakelingsvergoeding wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding en vervangt geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding waarop de werknemer recht heeft overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Wanneer de normale opzeggingsvergoeding kleiner is dan de kost van de inschakelingsvergoeding, kan de werkgever de meerkost verhalen op de RVA. Deze regeling is echter enkel van toepassing op arbeiders Dit artikel wijzigt het artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact zodat de werkgever de eventuele meerkost voor alle werknemers kan verhalen op de RVA.

Afdeling XII

Fiscale bepalingen met betrekking tot de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

Art. 100 tot 102

Artikel 100 schrapt de gedeeltelijke vrijstelling van de bezoldigingen die zijn verkregen uit hoofde van of naar aanleiding van het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid tijdens de opzegtermijn en de vergoedingen die

non par l'employeur en raison ou à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail.

Le même article introduit une nouvelle exonération pour l'indemnité compensatoire de licenciement qui, suite au statut unique, est payée sous des conditions déterminés par l'Office National de l'Emploi (ONEM) à certains travailleurs.

L'article 101 introduit une nouvelle exonération en faveur des entreprises industrielles commerciales ou agricoles, des titulaires de professions libérales, charges, offices et autres occupations lucratives, y compris les sociétés.

Suite à l'accord sur le statut unique, le coût de licenciement d'un travailleur, après la 5e année d'ancienneté dans le statut unique, sera augmenté par rapport aux coûts de licenciement en cours à une ancienneté identique. Il s'agit en particulier des travailleurs qui sont ou étaient employés dans le système existant comme ouvrier ou employé inférieurs.

Afin d'y remédier, il est proposé d'introduire une exonération fiscale générale pour tous les travailleurs, quelle que soit la date à laquelle ils ont été engagés.

La possibilité d'appliquer l'exonération pour passif social existe à partir du moment où le travailleur atteint, chez le contribuable concerné, 5 années de service dans le statut unique. Cela signifie donc que cette exonération peut généralement être appliquée pour la première fois à partir de l'exercice d'imposition 2020.

Ceci s'applique également aux travailleurs qui sont déjà en service avant le 1er janvier 2014. Leur ancienneté "dans le statut unique" ne commence en effet à courir, pour l'application de l'exonération fiscale "Passif social", qu'à partir du 1er janvier 2014.

Le montant des bénéfices et profits à exonérer d'impôt s'élève à 3 semaines de rémunération par année de service commencée dans le statut unique et ce, à partir de la 6e année de service dans le statut unique chez le même employeur. Après 20 ans de service dans le statut unique, le montant à exonérer d'impôt s'élève à 1 semaine de rémunération par année de service commencée supplémentaire.

L'exonération qui doit ainsi être appliquée ne concerne pas seulement les employés dont les coûts de licenciement dans le statut unique sont plus élevés qu'auparavant. C'est pourquoi le Roi est habilité à fixer, pour le calcul du montant à exonérer, un montant maximum pour les rémunérations mensuelles, par arrêté

door de werkgever al of niet contractueel zijn betaald uit hoofde van of naar aanleiding van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

Hetzelfde artikel voert een nieuwe vrijstelling in ten aanzien van de ontslagcompensatievergoeding die ingevolge het eenheidsstatuut onder bepaalde voorwaarden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) aan sommige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 101 voert een nieuwe vrijstelling in ten gunste van nijverheids-, handels- of landbouwbedrijven, beoefenaars van vrije beroepen, ambten of posten en van andere winstgevende bezigheid, inclusief vennootschappen.

Door het akkoord over het eenheidsstatuut zal de ontslagkost voor een werknemer na het 5 jaar anciënniteit in het eenheidsstatuut in sommige gevallen toenemen ten opzichte van de huidige ontslagkost bij identieke anciënniteit. Het gaat dan in het bijzonder om de werknemers die in het bestaande stelsel arbeider of lagere bediende zijn of waren.

Teneinde dit op te vangen wordt voorgesteld een algemene belastingvrijstelling in te voeren voor alle werknemers, ongeacht de datum waarop zij aangeworven zijn.

De mogelijkheid om de vrijstelling voor Sociaal Passief toe te passen bestaat vanaf het moment dat de werknemer bij de betrokken belastingplichtige 5 dienstjaren in het eenheidsstatuut heeft bereikt. Dit betekent dus doorgaans, dat deze vrijstelling voor het eerst kan worden toegepast met ingang van aanslagjaar 2020.

Dit geldt ook voor de werknemers die al in dienst zijn vóór 1 januari 2014. Hun anciënniteit "in het eenheidsstatuut" begint voor de toepassing van de fiscale vrijstelling "Sociaal passief" immers pas te lopen vanaf 1 januari 2014.

Het van belasting vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt 3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar in het eenheidsstatuut, en dit vanaf het 6de dienstjaar in het eenheidsstatuut bij dezelfde werkgever. Na 20 dienstjaren in het eenheidsstatuut bedraagt het van belasting vrij te stellen bedrag 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

De aldus toe te passen vrijstelling betreft niet enkel de werknemers waarvoor de ontslagkost ingevolge het eenheidsstatuut hoger is dan voorheen. Daarom wordt de Koning gemachtigd voor de berekening van het vrij te stellen bedrag, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een maximum inzake de maandelijkse

délibéré en Conseil des ministres. Un tel arrêté doit être confirmé après par une loi par respect des règles constitutionnelles.

Lorsqu'un travailleur quitte la société, il va de soi que les exonérations cumulées en fonction de celui-ci, seront reprises dans le résultat imposable.

Ce résultat est ensuite diminué des coûts associés au licenciement (indemnité de rupture, salaire pendant la période de préavis, ...).

L'article 102 introduit une disposition transitoire relative à l'exemption actuelle des indemnités de départ.

L'article 38, § 1er, alinéa 1er, 27°, et § 5, abrogé par l'article 100, 1°, de la présente loi, reste aussi applicable après le 1er janvier 2014 pour autant que le licenciement est porté à la connaissance du travailleur avant le 1er janvier 2014.

La réglementation actuelle reste aussi applicable à l'égard d'un travailleur qui a fait l'objet d'une procédure de licenciement collectif qui a pris fin au plus tard le 31 décembre 2013 et pour lequel un plan social, établi dans une convention collective de travail qui est déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, a réglé les droits des travailleurs à l'occasion du licenciement et les mesures d'accompagnement. Il n'est en effet pas souhaitable d'encore intervenir dans les accords déjà conclus, qui forment généralement un équilibre mutuel, et dont l'exemption fiscale existante constitue normalement une composante.Il a été tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat n° 54.231/1 du 6 novembre 2013.

Section XIII

Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 103

Le but de cette section est de bétonner la réglementation existante pour le travail occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, qui aujourd'hui est réglée intégralement dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des

bezoldiging vast te stellen. Een dergelijk besluit moet achteraf bij wet worden bekrachtigd uit respect voor de grondwettelijke regels.

Wanneer een werknemer de onderneming verlaat, spreekt het voor zich dat de in functie van hem gecumuleerde vrijstellingen in het belastbare resultaat worden opgenomen.

Dat resultaat wordt dan verminderd met de kosten die met het ontslag gepaard gaan (verbrekingsvergoeding, loon tijdens de opzegtermijn, …).

Artikel 102 voert een overgangsbepaling in inzake de bestaande vrijstelling van opzegvergoedingen.

Artikel 38, § 1, eerste lid, 27° en § 5, opgeheven bij artikel 100, 1°, van deze wet, blijft ook na het einde van dit jaar van toepassing voor de werknemers die hun ontslag hebben gekregen vóór 1 januari 2014.

De bestaande regeling blijft ook van toepassing ten aanzien van de werknemer die het voorwerp heeft uitgemaakt van een procedure van collectief ontslag die ten laatste werd beëindigd op 31 december 2013 en waarvoor een zogenaamd sociaal plan, vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst die is neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de rechten van de werknemer ter gelegenheid van het ontslag en de begeleidende maatregelen heeft geregeld. Het is immers niet wenselijk alsnog in te grijpen in de gemaakte afspraken, die in de regel een onderling evenwicht vormen, en waarvan de bestaande fiscale vrijstelling normaal gezien een onderdeel vormt.Er is rekening gehouden met het advies van de Raad van State nr. 54.231/1 van 6 november 2013.

Afdeling XIII

Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 103

Bedoeling van deze afdeling is de bestaande regeling voor de gelegenheidsarbeid in de sector van de land- en tuinbouw, die vandaag volledig in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders is geregeld op basis van

travailleurs, sur base d'une délégation au Roi à l'article 2 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

En fixant le système dans la loi, le secteur reçoit la garantie de survie du système, vu le fait que le système ne pourra dans le futur être adapté que par une loi.

Le contenu de cette section est le contenu existant de l'article 8*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à l'exception de quelques modalités techniques, qui restent dans l'arrêté précitée.

Une délégation est donnée au Roi pour adapter ce nouvel article par un arrêté, mais ces arrêtés cessent de produire leurs effets s'ils ne sont pas confirmés par après par une loi.

Une évaluation après cinq ans est prévue dans les commissions paritaires concernées.

Section XIV

Cotisations vacances annuelles

Art. 104

Dans la mesure où la possibilité est envisagée d'augmenter la partie du financement du régime des vacances annuelles des ouvriers à charge de l'Office national de l'emploi, cet article permet au Roi de réduire par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les cotisations des employeurs pour le régime des vacances annuelles des ouvriers.

L'article 104 permet au Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres de réduire les cotisations patronales pour le financement du régime des vacances annuelles des ouvriers.

een delegatie aan de Koning in artikel 2 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, te betonneren in de wet.

Door de verankering van de regeling in de wet krijgt de sector de garantie op het voortbestaan van de regeling, aangezien aanpassingen van het systeem in de toekomst slechts bij wet kunnen gebeuren.

De inhoud van deze afdeling is de bestaande inhoud van het artikel 8*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, met uitzondering van een aantal technische bepalingen, die in het voornoemde koninklijk besluit blijven staan.

Er wordt een delegatie voorzien aan de Koning om de bepalingen van dit nieuwe wetsartikel aan te passen via een besluit, maar deze besluiten verliezen hun uitwerking indien ze achteraf niet worden bekrachtigd bij wet.

Er wordt een vijfjaarlijkse evaluatie van de regeling voor gelegenheidsarbeid voorzien in de betrokken paritaire comités.

Afdeling XIV

Bijdragen jaarlijkse vakantie

Art. 104

Aangezien de mogelijkheid wordt voorzien om het deel van de financiering van de regeling van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening te verhogen, geeft dit artikel de Koning de mogelijkheid om bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de bijdragen van de werkgevers voor de regeling van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders te verminderen.

Artikel 104 geeft de Koning de mogelijkheid om bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de werkgeversbijdragen voor de financiering van de regeling van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders te verminderen.

Section XV

Adaptation de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971

Art. 105

L'article 105 a pour objet de permettre à l'Office national de l'emploi dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi de contribuer au financement des journées assimilées en matière de vacances annuelles dans le régime des ouvriers.

Cet article permet au Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres de fixer les modalités et le montant de la contribution financière de l'Office national de l'emploi dans le financement des journées assimilées en matière de vacances annuelles des ouvriers.

CHAPITRE VI

Entrée en vigueur

Art. 106 à 109

L' articles 106 et 107 règle l'entrée en vigueur des dispositions du présent projet.

En ce qui concerne les nouvelles dispositions en matière de préavis, l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2014. L'obligation de donner un préavis étant une obligation de faire, il n'est pas possible de prévoir des dispositions qui règlent les de manière rétroactive les congés, ayant acquis un caractère définitif et qui sont intervenus entre le 9 juillet et le 31 décembre 2013.

Art. 108

Actuellement, les clauses d'écolage et de non-concurrence sont inopérantes s'il est mis fin au contrat de travail durant la période d'essai. Dans le futur, ces clauses seront inopérantes s'il est mis fin au contrat durant les six premiers mois à partir du début du contrat. Cette nouvelle possibilité ne vaudra que pour les contrats dont l'exécution débutera à partir du 1er janvier 2014. Les contrats dont l'exécution a débuté avant cette date pouvaient quant à eux prévoir une clause d'essai, dont les effets perdureront jusqu'à leur échéance en vertu de l'article 71. Ainsi, les clauses d'écolage et de non-concurrence convenues dans de tels contrats ne seront

Afdeling XV

Wijziging van artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971

Art. 105

Artikel 105 heeft als doel om de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening toe te laten volgens de voorwaarden en modaliteiten vastgelegd door de Koning bij te dragen aan de financiering van de gelijkgestelde dagen in de jaarlijkse vakantieregeling van arbeiders.

Dit artikel geeft de Koning de mogelijkheid om bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de modaliteiten en het bedrag vast te leggen van de financiële bijdrage van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de financiering van de gelijkgestelde dagen in de jaarlijkse vakantieregeling van arbeiders.

HOOFDSTUK VI

Inwerkingtreding

Art. 106 tot 109

Het artikelen 106 regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit ontwerp.

Wat betreft de nieuwe bepalingen inzake opzegging, is de inwerkingtreding voorzien op 1 januari 2014. Aangezien de verplichting om een opzegging te geven een verplichting is om iets te doen, is het niet mogelijk om retroactieve bepalingen te voorzien voor de ontslagen die een definitief karakter verworven hebben en die hebben plaatsgegrepen tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013.

Art. 108

Actueel hebben het scholingsbeding en het concurrentiebeding geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode. In de toekomst hebben deze bedingen geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst. Deze nieuwe mogelijkheid is slechts van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering zal aanvangen vanaf 1 januari 2014. De overeenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen voor deze datum konden voorzien in een proefbeding, waarvan de

pas opérantes si ces contrats sont rompus, à partir du 1er janvier 2014, durant la période d'essai.

Art. 109

Les contrats de travail conclus à durée déterminée ou pour un travail nettement défini avant le 1er janvier 2014 pouvaient prévoir une clause d'essai, dont les effets perdureront jusqu'à leur échéance en vertu de l'article 71. La possibilité de rupture unilatérale de tels contrats, introduite par l'article 15 en remplacement de la disparition de la clause d'essai, ne vaudra que pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014.

La ministre des Affaires sociales,

Laurette ONKELINX

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

Le ministre des Finances,

Koen GEENS

gevolgen behouden blijven tot het verstrijken ervan op basis van artikel 71. Het scholingsbeding en het concurrentiebeding in dergelijke overeenkomsten zullen dus geen uitwerking hebben indien deze overeenkomsten vanaf 1 januari 2014 worden verbroken tijdens de proefperiode.

Art. 109

De arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2014 werden gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk konden een proefbeding voorzien waarvan de gevolgen behouden blijven tot het verstrijken ervan op basis van artikel 71. De mogelijkheid van opzegging van dergelijke overeenkomsten, ingevoerd door artikel 15 omwille van het verdwijnen van het proefbeding, geldt slechts voor de overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014.

De minister van Sociale Zaken,

Laurette ONKELINX

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

De minister van Financiën,

Koen GEENS

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

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

CHAPITRE IER

Disposition générale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail visant à l'harmonisation des règles relatives au licenciement et à la démission

Section Ire

Nouvelles dispositions

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/1 rédigé comme suit:

"Art. 37/1. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.".

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 37/2 rédigé comme suit:

"Art. 37/2. § 1er. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

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

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de harmonisatie van de regels over het ontslag door de werkgever en het ontslag door de werknemer

Afdeling I

Nieuwe bepalingen

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.".

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 37/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;

— neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

— dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;

— onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;

— treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

— quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

À partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

— cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

— elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgelegd op:

— één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;

— dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;

— treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus;

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1er, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.".

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 37/3 rédigé comme suit:

"Art. 37/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.".

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 37/4 rédigé comme suit:

"Art. 37/4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen;

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:

— één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;

— twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;

— drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;

— vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.".

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 37/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.".

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 37/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur 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. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.".

Art. 6

Dans la même loi, il est inséré un article 37/5 rédigé comme suit:

"Art. 37/5. Le délai de préavis à respecter par le travailleur est de sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.".

Art. 7

Dans la même loi, il est inséré un article 37/6 rédigé comme suit:

"Art. 37/6. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l'employeur.

Lorsque le délai de préavis est donné au travailleur visé à l'alinéa 1er, celui-ci bénéficie des dispositions de l'article 41.".

Art. 8

Dans la même loi, il est inséré un article 37/7 rédigé comme suit:

"Art. 37/7. § 1er. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées aux articles 51 et 77/4, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis.

Ce droit est également reconnu lorsque la période de suspension visée à l'article 50 dépasse un mois.

§ 2. Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application des articles 50, 51 ou 77/4.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de 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. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.".

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 37/5 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/5. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.".

Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 37/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/6. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven aan de werknemer bedoeld in het eerste lid, geniet deze het voordeel van het bepaalde in artikel 41.".

Art. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 37/7 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/7. § 1. Gedurende de bij artikel 51 en 77/4 bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

Als de in het artikel 50 bedoelde schorsing één maand overschrijdt, heeft de werknemer hetzelfde recht.

§ 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50, 51 of 77/4.

Bij opzegging door de werknemer gegeven voor of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.".

Art. 9

Dans la même loi, il est inséré un article 37/8 rédigé comme suit:

"Art. 37/8. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenant après la notification par l'employeur d'un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l'employeur pendant cette période d'incapacité de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai préavis restant à courir.".

Art. 10

Dans la même loi, il est inséré un article 37/9 rédigé comme suit:

"Art. 37/9. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours et si la période de préavis visée à l'article 40, § 2, alinéa 1er, est écoulée.".

Art. 11

Dans la même loi, il est inséré un article 37/10 rédigé comme suit:

"Art. 37/10. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.".

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.".

Art. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 37/8 ingevoegd luidende:

"Art. 37/8. In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte of ongeval welke zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn, geeft de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid aanleiding tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding, wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat op basis van deze wet werd betaald in het begin van deze arbeidsongeschiktheid, afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.".

Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 37/9 ingevoegd luidende:

"Art. 37/9. Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging bedoeld in artikel 40, § 2, eerste lid is verstreken.".

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 37/10 ingevoegd luidende:

"Art. 37/10. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.".

Art. 12

Dans la même loi, il est inséré un article 37/11, rédigé comme suit:

"Art. 37/11. En cas de congé donné par l'employeur en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément au Chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les modalités et conditions de cette possibilité.".

Section II

Dispositions modifiées

Art. 13

Dans l'article 22*bis*, § 6, alinéa 1er, de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2006, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 14

À l'article 39, § 1er de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, les mots "59, 82, 83, 84 et 115" sont remplacés par les mots "37/2, 37/5, 37/6 et 37/11".

2° après le deuxième alinéa, sont insérés les deux alinéas suivants:

"Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant par trois la rémunération mensuelle et en divisant par treize.".

Art. 15

L'article 40 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 40. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce

Art. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 37/11 ingevoegd luidende:

"Art. 37/11. In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig Hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten en voorwaarden van deze mogelijkheid.".

Afdeling II

Wijzigingsbepalingen

Art. 13

In artikel 22*bis*, § 6, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 14

In artikel 39, § 1 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "59, 82, 83, 84 en 115" vervangen door de woorden "37/2, 37/5, 37/6 en 37/11".

2° na het tweede lid worden de volgende twee leden ingevoegd:

"Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, bekomen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door 13.".

Art. 15

Artikel 40 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 40. § 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van

montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois et ce moyennant le respect d'un délai de préavis prévu à l'article 37/2.

Les dispositions de l'article 37, § 1er, sont applicables au délai de préavis prévu à l'alinéa 1er.

Les délais de préavis, visés au premier alinéa, prennent cours conformément à l'article 37/1.

La partie qui résilie le contrat, visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis fixé au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§ 3. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10*bis*, la possibilité de donner un préavis prévue par le paragraphe 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.

§ 4. L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39.

§ 5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1er et 2, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.".

Art. 16

L'article 41 de la même loi, modifié par les lois du 23 juin 1981 et du 17 mai 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 41. § 1er. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux § § 2 à 4, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

§ 2. Pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une à deux

het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan, vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de bij het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in het eerste lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§ 3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10*bis*, kan de mogelijkheid van opzegging voorzien door paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is in toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.".

Art. 16

Artikel 41 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981 en van 17 mei 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 41. § 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het werk

fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

§ 3. Par dérogation au § 2, lorsque le travailleur bénéfice d'une procédure de reclassement professionnel visée au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

§ 4. Les dispositions des § § 2 et 3 s'appliquent au travailleur à temps partiel proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.".

Art. 17

Dans l'article 50, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 26 juin 1992, les mots "9 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises" sont remplacés par les mots "27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises".

Art. 18

Dans l'article 65, § 2, alinéa 9, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 19

Dans l'article 86, § 2, alinéa 1er, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 20

Dans l'article 104, alinéa 3, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 21

Dans l'article 124, 16°, de la même loi, les mots "de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise" sont remplacés par les mots "pour la prévention et la protection au travail".

afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.".

Art. 17

In artikel 50, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juni 1992, worden de woorden "9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen" vervangen door de woorden "27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen".

Art. 18

In artikel 65, § 2, negende lid, van dezelfde wet, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 19

In artikel 86, § 2, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 20

In artikel 104, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 21

In artikel 124, 16°, van dezelfde wet, worden de woorden "voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van de onderneming" vervangen door de woorden "voor preventie en bescherming op het werk".

Art. 22

L'article 127 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 127. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.".

Art. 23

Dans l'article 130, alinéa 3 de la même loi, les mots "37 et 59, alinéas 1er et 4" sont remplacés par les mots "37, 37/1 et 37/4, alinéas 1er et 2".

Art. 24

Dans l'article 131 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 12 avril 2011, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, les mots "67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104" sont remplacés par les mots "69, 86 et 104";

2° dans l'alinéa 2, les mots "65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104" sont remplacés par les mots "65, 69, 86 et 104";

3° dans l'alinéa 4, les mots "le Ministère de l'Emploi et du Travail" sont remplacés par "le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale".

Section III

Dispositions abrogées

Art. 25

L'article 29 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 26

Dans l'article 38 de la même loi, modifié par les lois du 29 novembre 1983, du 17 juillet 1985 et du 22 décembre 2008, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1er, les mots ", 29" sont abrogés;

2° le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 27

Dans l'article 39 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

Art. 22

Artikel 127 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 127. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.".

Art. 23

In artikel 130, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden "37 en 59, eerste en vierde lid" vervangen door de woorden "37, 37/1 en 37/4, eerste en tweede lid".

Art. 24

In artikel 131 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden "67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104" vervangen door de woorden "69, 86 en 104";

2° in het tweede lid, worden de woorden "65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104" vervangen door de woorden "65, 69, 86 en 104";

3° in het vierde lid, worden de woorden "het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid" vervangen door de woorden "de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg".

Afdeling III

Opheffingsbepalingen

Art. 25

Artikel 29 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 26

In artikel 38, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 29 november 1983, van 17 juli 1985 en van 22 december 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste paragraaf, eerste lid, worden de woorden ", 29" opgeheven;

2° paragraaf 3 wordt opgeheven.

Art. 27

In artikel 39 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1er, les mots “de l’article 38, § 3, de la présente loi ou” sont abrogés;

2° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 28

L’article 48 de la même loi est abrogé.

Art. 29

Dans l’article 50 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, l’alinéa 7 est abrogé.

Art. 30

Dans l’article 51 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 31

Dans l’article 57 de la même loi, modifié par la loi du 9 juillet 2004, les mots “29,” sont abrogés.

Art. 32

Dans le titre II, chapitre III, de la même loi, l’intitulé de la section 1re est abrogé.

Art. 33

L’article 58 de la même loi est abrogé.

Art. 34

L’article 59 de la même loi, modifié par la loi du 22 avril 2003, est abrogé.

Art. 35

L’article 60 de la même loi est abrogé.

Art. 36

L’article 61 de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1991, est abrogé.

Art. 37

L’article 62 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

1° in de eerste paragraaf, eerste lid, worden de woorden “in artikel 38, § 3, van deze wet of” opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 28

Artikel 48 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 29

In artikel 50 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt het zevende lid opgeheven.

Art. 30

In artikel 51 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt paragraaf 4 opgeheven.

Art. 31

In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden “29,” opgeheven.

Art. 32

In titel II, hoofdstuk III, van dezelfde wet, wordt het opschrift van afdeling 1 opgeheven.

Art. 33

Artikel 58 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 34

Artikel 59 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 april 2003, wordt opgeheven.

Art. 35

Artikel 60 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 36

Artikel 61 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, wordt opgeheven.

Art. 37

Artikel 62 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 38

L'article 63 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 21 mai 1991 et la loi du 22 janvier 1985, cesse de s'appliquer,

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°.

Art. 39

L'article 64 de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 40

Dans le titre II, chapitre III, de la même loi, la section 2, comportant les articles 65/1 à 65/4, insérée par la loi du 12 avril 2011, est abrogée.

Art. 41

L'article 67 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 42

Dans l'article 71 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985 et l'arrêté royal n° 465 du 1er octobre 1986, les mots "à l'essai," sont abrogés.

Art. 43

Dans l'article 77/4 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 44

L'article 77/6 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, est abrogé.

Art. 38

Artikel 63 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 mei 1991 en de wet van 22 januari 1985, houdt op van toepassing te zijn,

1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°.

Art. 39

Artikel 64 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 40

In titel II, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt afdeling 2, die de artikelen 65/1 tot 65/4 bevat, ingevoegd door de wet van 12 april 2011, opgeheven.

Art. 41

Artikel 67 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 42

In artikel 71 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985 en het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden de woorden "op proef," opgeheven.

Art. 43

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, wordt paragraaf 3 opgeheven.

Art. 44

Artikel 77/6 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, wordt opgeheven.

Art. 45

Dans le titre III, chapitre III, de la même loi, l'intitulé de la section 1re est abrogé.

Art. 46

L'article 78 de la même loi est abrogé.

Art. 47

L'article 79 de la même loi est abrogé.

Art. 48

L'article 80 de la même loi est abrogé.

Art. 49

L'article 81 de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 50

L'article 82 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 30 mars 1994 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 51

L'article 83 de la même loi, modifié par les lois du 20 juillet 1990, du 20 juillet 1991 et du 30 juillet 2013, est abrogé.

Art. 52

L'article 84 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 17 juillet 1985 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 53

L'article 85 de la même loi, modifié par les arrêtés royaux du 14 décembre 1984 et du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 54

Dans le titre III, chapitre III, de la même loi, la section 2, comportant les articles 86/1 à 86/4, insérée par la loi du 12 avril 2011, est abrogée.

Art. 45

In titel III, hoofdstuk III, van dezelfde wet, wordt het opschrift van afdeling 1 opgeheven.

Art. 46

Artikel 78 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 47

Artikel 79 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 48

Artikel 80 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 49

Artikel 81 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 50

Artikel 82 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 30 maart 1994 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 51

Artikel 83 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1990, 20 juli 1991 en 30 juli 2013, wordt opgeheven.

Art. 52

Artikel 84 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 17 juli 1985 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 53

Artikel 85 van dezelfde wet, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1984 en van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 54

In titel III, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt afdeling 2, die de artikelen 86/1 tot 86/4 bevat, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, opgeheven.

Art. 55

L'article 109 de la même loi est abrogé.

Art. 56

L'article 115 de la même loi, modifié par la loi du 12 avril 2011, est abrogé.

Art. 57

L'article 116 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 58

L'article 117 de la même loi est abrogé.

Art. 59

Dans l'article 124 de la même loi, modifié par la loi du 21 mars 1995, le 9° est abrogé.

Art. 60

Dans l'article 130 de la même loi, l'alinéa 4 est abrogé.

CHAPITRE III

Modifications visant à supprimer le jour de carence

Section Ire

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 61

Dans l'article 31 de la même loi, modifié par la loi du 13 juin 1999, les modifications suivantes sont apportées:

1° La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 2 est abrogée;

2° Entre les paragraphes 3 et 4, il est inséré un paragraphe 3/1 rédigé comme suit:

"§ 3/1. Le travailleur qui:

— en violation du paragraphe 2, premier alinéa, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;

Art. 55

Artikel 109 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 56

Artikel 115 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, wordt opgeheven.

Art. 57

Artikel 116 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 58

Artikel 117 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 59

In artikel 124 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 maart 1995, worden de bepalingen onder 9° opgeheven.

Art. 60

In artikel 130 van dezelfde wet, wordt het vierde lid opgeheven.

HOOFDSTUK III

Wijzigingen met het oog op de afschaffing van de carensdag

Afdeling I

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 61

In artikel 31 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 13 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de tweede zin van het derde lid van paragraaf 2 wordt opgeheven;

2° tussen de paragrafen 3 en 4 wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

"§ 3/1. De werknemer die:

— in strijd met paragraaf 2, eerste lid, behoudens overmacht, nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid of;

— en violation du paragraphe 2, troisième alinéa, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;

— en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précédent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.";

3° dans le 3ème paragraphe, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1er et 2:

"Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée, de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.".

Art. 62

Dans l'article 52, § 1er de la même loi, les alinéas deux et trois modifiés par l'arrêté royal n° 465 du 10 octobre 1986, et l'alinéa quatre sont abrogés.

Art. 63

Dans l'article 119.10 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1er est abrogé;

2° au paragraphe 2, les mots "§ 2.", sont abrogés.

Art. 64

Dans l'article 119.12 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1er est abrogé;

2° au paragraphe 2, les mots "§ 2", sont abrogés.

— in strijd met paragraaf 2, derde lid, nalaat om het geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voor te leggen of;

— in strijd met paragraaf 3, behoudens wettige reden, zich aan de controle onttrekt,

kan het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging, voorlegging, of controle voorafgaan.";

3° in paragraaf 3 wordt tussen het eerste en tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

"Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in een paritair comité of subcomité hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aangesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.".

Art. 62

In artikel 52, § 1 van dezelfde wet, worden het tweede en het derde lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 465 van 10 oktober 1986, en het vierde lid opgeheven.

Art. 63

In artikel 119.10 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden "§ 2." opgeheven.

Art. 64

In artikel 119.12 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden "§ 2" opgeheven.

Section II

Loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres

Art. 65

L'article 95 de la loi du 1er aout 1985 portant des mesures fiscales et autres est abrogé.

Section III

Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 66

Dans l'article 4 de la loi du 17 mars 1987, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, le paragraphe 1er est abrogé.

CHAPITRE IV

Dispositions transitoires applicables en cas de licenciement ou de démission de travailleurs et dispositions spéciales

Section Ire

Calcul de la durée des délais de préavis et indemnités

Art. 67

Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

Art. 68

La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de 3 mois

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas

Afdeling II

Wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen

Art. 65

Artikel 95 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen wordt opgeheven.

Afdeling III

Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 66

In artikel 4 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, wordt paragraaf 1 opgeheven.

HOOFDSTUK IV

Overgangsbepalingen van toepassing in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer en bijzondere bepalingen

Afdeling I

Berekening van de duur van de opzeggingstermijnen -en vergoedingen

Art. 67

De na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

Art. 68

Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij

de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure 64.508 euros.

Art. 69

La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

En cas de démission du travailleur, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette seconde partie lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, ont été atteints au 31 décembre 2013. À l'inverse, lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, n'ont pas été atteints au 31 décembre 2013, l'addition des deux parties ne pourra dépasser 13 semaines.

Art. 70

§ 1er. Par dérogation à l'article 37/2, § § 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, et pour les congés notifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017, les délais de préavis visés au § 2 devront être respectés si le délai de préavis, en cas de congé notifié par l'employeur, était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2, alinéa 1er.

L'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le délai de préavis déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 et inférieur au § 2, alinéa 1er, concerne uniquement une ancienneté limitée à un an.

Le présent article ne s'applique toutefois pas aux délais de préavis fixés par arrêté royal dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par l'employeur dans les conditions prévues au § 1er sont les suivants:

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

Art. 69

Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

In geval van ontslag door de werknemer moet er geen rekening gehouden worden met dit tweede deel wanneer de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, bereikt werden op 31 december 2013. Wanneer daarentegen de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, niet werden bereikt op 31 december 2013, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden.

Art. 70

§ 1. In afwijking van artikel 37/2, § § 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 67, moeten, voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017, de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 worden nageleefd, indien de opzeggingstermijn, in geval van opzegging gegeven door de werkgever, op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de wet van 3 juli 1978 en op die datum lager was dan de termijn bepaald in paragraaf 2, eerste lid.

Het eerste lid is niet van toepassing wanneer de opzeggingstermijn, vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de wet van 3 juli 1978 en lager dan paragraaf 2, eerste lid, slechts betrekking heeft op een anciënniteit beperkt tot één jaar.

Dit artikel is evenwel niet van toepassing op de bij koninklijk besluit vastgelegde opzeggingstermijnen in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 2. De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werkgever in de omstandigheden voorzien in paragraaf 1, zijn de volgende:

— twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;

— seize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par le travailleur dans les conditions prévues au § 1er sont les suivants:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de cinq ans d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

§ 3. Une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au § 2 vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, § § 1er, et 2, de la loi du 3 juillet 1978 peut être prévue par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

§ 4. Par dérogation au § 1er, les délais de préavis visés au § 2, sont d'application aux employeurs et aux travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes:

1° le délai de préavis était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2;

2° le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail;

3° le travailleur accomplit habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités suivantes:

a) travaux d'excavation;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

— zestien weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werknemer in de omstandigheden bedoeld in het eerste lid, zijn de volgende:

— een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die minder dan twintig jaar anciënniteit tellen.

§ 3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kan sneller geëvolueerd worden in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, § § 1 en 2 van de wet van 3 juli 1978.

§ 4. In afwijking van paragraaf 1, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 van toepassing, op de werkgevers en de werknemers, indien cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de opzeggingstermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en was op die datum lager dan de termijnen bepaald in de tweede paragraaf;

2° de werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;

3° de werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uit:

a) graafwerken;

b) travaux de terrassement;

c) travaux de fondation et de renforcement;

d) travaux hydrauliques;

e) travaux de voirie;

f) travaux agricoles;

g) pose de conduits utilitaires;

h) travaux de construction;

i) travaux de montage et démontage, notamment, d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;

j) travaux d'aménagement ou d'équipement;

k) travaux de transformation;

l) travaux de rénovation;

m) travaux de réparation;

n) travaux de démantèlement;

o) travaux de démolition;

p) travaux de maintenance;

q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;

r) travaux d'assainissement;

s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r).

Section II

Mesures annexes

Art. 71

Les clauses d'essai insérées dans un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2014 continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance et se voient appliquer jusqu'à cette échéance les règles en vigueur au 31 décembre 2013.

Art. 72

Les clauses insérées en vertu de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, relatives à un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2014, continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance.

b) grondwerken;

c) funderings- en verstevigingswerken;

d) waterbouwkundige werken;

e) wegenwerken;

f) landbouwwerken;

g) plaatsing van nutsleidingen;

h) bouwwerken;

i) montage en demontage van, inzonderheid, geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;

j) inrichtings- of uitrustingswerken;

k) verbouwingswerken;

l) vernieuwbouw;

m) herstellingswerken;

n) ontmantelingswerken;

o) sloopwerken;

p) instandhoudingswerken;

q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;

r) saneringswerken;

s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld inde punten a) tot r).

Afdeling II

Begeleidende maatregelen

Art. 71

De proefbedingen opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van deze bedingen en de regels die gelden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen.

Art. 72

De bedingen ingevoegd krachtens artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken ervan.

Art. 73

Le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date lorsque le congé est donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes:

— il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1er, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions diverses, au plus tard au 31 décembre 2013;

— il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard au 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

CHAPITRE V

Dispositions diverses

Section Ire

Modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 74

L'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs est remplacé par ce qui suit:

"Art. 5. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.".

Section II

Modification de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Art. 75

Dans le titre X de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, le chapitre XI, comportant les articles 127 à 130, est abrogé.

Art. 73

De opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

— hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

— hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

HOOFDSTUK V

Diverse bepalingen

Afdeling I

Wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 74

Artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt vervangen als volgt:

"Art. 5. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.".

Afdeling II

Wijziging van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Art. 75

In titel X van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen wordt hoofdstuk XI, dat de artikelen 127 tot 130 bevat, opgeheven.

Section III

Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 76

Dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le chapitre V, dont les articles 12 à 17 formeront une section 2 intitulée "Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans", il est inséré une section 1re intitulée "Régime général de reclassement professionnel".

Art. 77

Dans la même section 1re, insérée par l'article 76, il est inséré un article 11/1 rédigé comme suit:

"Art. 11/1. La présente section est applicable au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Cette section ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui relèvent du champ d'application du chapitre 5 du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.".

Art. 78

Dans la même section, il est inséré un article 11/2 rédigé comme suit:

"Art. 11/2. Pour l'application de la présente section, l'on entend par "procédure de reclassement professionnel": "un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après "prestataire de services", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.".

Art. 79

Dans la même section, il est inséré un article 11/3 rédigé comme suit:

"Art. 11/3. Le travailleur visé à l'article 11/1, premier alinéa, a droit à un reclassement professionnel.

Afdeling III

Wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 76

In de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, waarvan de artikelen 12 tot 17 een afdeling 2 zullen vormen, luidende "Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar", wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende "Algemene regeling van outplacement".

Art. 77

In dezelfde afdeling 1, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 11/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/1. Deze afdeling is van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing op werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 5 van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.".

Art. 78

In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/2. Voor de toepassing van deze afdeling, moet onder "outplacementbegeleiding" worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.".

Art. 79

In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/3. De werknemer bedoeld in artikel 11/1, eerste lid, heeft recht op een outplacementbegeleiding.

Ce droit n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave.".

Art. 80

Dans la même section, il est inséré un article 11/4 rédigé comme suit:

"Art. 11/4. § 1er. Après que le congé ait été notifié, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel conformément aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section.

§ 2. L'offre de reclassement professionnel doit répondre aux critères de qualité suivants:

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit:

a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;

a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;

c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel;

c) soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 11/1 que:

a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail;

a) le prestataire de services s'engage à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;

Dit recht wordt niet toegekend als de werknemer om dringende reden werd ontslagen.".

Art. 80

In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/4. § 1. De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, de werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en modaliteiten bepaald worden door of krachtens deze afdeling.

§ 2. Het aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan de navolgende kwaliteitscriteria:

1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:

a) hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;

b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;

c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;

d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;

2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;

3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 11/1, moet blijken dat:

a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;

b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;

b) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel; les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers;

c) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

d) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin;

e) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

f) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives;

g) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;

i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;

4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants:

a) les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;

b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;

c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;

d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;

e) le type de reclassement professionnel visé: reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;

f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;

c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;

d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;

e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;

f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;

h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;

i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;

4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:

a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;

b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers;

c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;

d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;

e) het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/of groepsoutplacement;

f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;

g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;

5° la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

§ 3. Les critères énumérés au paragraphe 2 peuvent être complétés ou remplacés par le Roi.".

Art. 81

Dans la même section, un article 11/5 est inséré rédigé comme suit:

"11/5. § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de:

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1800 euros et une valeur maximale de 5500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération.

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

§ 2. Le travailleur visé au § 1er a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes:

1° Pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure.

2° La procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une

g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;

5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

§ 3. De in paragraaf 2 opgesomde criteria kunnen door de Koning worden aangevuld of vervangen.".

Art. 81

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/5 ingevoegd, luidende:

"11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

1° Een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1800 euro en een maximumwaarde van 5500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon.

2° Een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten:

1° Gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.

2° De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een

activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement.

3° Le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement.

4° L'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.".

Art. 82

Dans la même section, un article 11/6 est inséré rédigé comme suit:

"Art. 11/6. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant prestation d'un délai de préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, le travailleur a droit à un ensemble de mesures composées de:

1° un reclassement professionnel de 60 heures. Le temps qui est consacré à ce reclassement professionnel est imputé sur la durée pendant laquelle le travailleur, avec maintien du salaire, peut s'absenter du travail afin de chercher un nouvel emploi en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978, précitée;

2° un délai de préavis, conforme aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 3. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois

nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

3° De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

4° De bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.".

Art. 82

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/6. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

1° Een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van voormelde wet van 3 juli 1978;

2° Een opzeggingstermijn, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken.

§ 2. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt de outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

§ 3. De werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding

après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.".

Art. 83

Dans la même section, il est inséré un article 11/7 rédigé comme suit:

"Art. 11/7. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur doit faire une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier mettra l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3. L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

§ 4. Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 5. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailler donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.".

Art. 84

Dans la même section, il est inséré un article 11/8 rédigé comme suit:

"Art. 11/8. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, l'employeur doit faire une offre de reclassement professionnel au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier mettra l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines après expiration de ce terme.

tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.".

Art. 83

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/7 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/7. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, doet de werkgever binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer.

§ 2. Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

§ 3. De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

§ 4. De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 5. De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig."

Art. 84

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/8 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/8. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, moet de werkgever uiterlijk vier weken na de aanvang van de opzeggingstermijn een outplacementaanbod doen.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen de 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

L'employeur fait une offre d'un reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailler donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.".

Art. 85

Dans la même section, il est inséré un article 11/9 rédigé comme suit:

"Art. 11/9. § 1er. Le travailleur qui, conformément à l'article 11/5, § 3, et l'article 11/6, § § 2 et 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée à l'article 11/7 s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.".

Art. 86

Dans la même section, il est inséré un article 11/10 rédigé comme suit:

"Art. 11/10. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.".

Art. 87

Dans la même section, il est inséré un article 11/11, rédigé comme suit:

De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.".

Art. 85

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/9 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/9. § 1. De werknemer, die overeenkomstig artikel 11/5, § 3, en artikel 11/6 § § 2 en 3 de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij artikel 11/7 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.".

Art. 86

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/10 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/10. Het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.".

Art. 87

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/11 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/11. Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur:

— ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7;

— lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section;

— bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure.".

Art. 88

Dans la même section, il est inséré un article 11/12 rédigé comme suit:

"Art. 11/12. Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant paiement d'une indemnité de préavis bénéficie d'une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, sauf s'il accepte une offre de procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, mise effectivement en œuvre par l'employeur. Dans ce cas, les dispositions de l'article 11/5 lui sont applicables.".

Art. 89

Dans la section 2, insérée par l'article 76, l'article 12 est remplacé par ce qui suit:

"Art. 12. La présente section est applicable aux travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions de la section 1re et qui sont occupés par un employeur qui est soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.".

Art. 90

Dans l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, les mots "Le présent chapitre" sont remplacés par les mots "La présente section".

"Art. 11/11. De werknemer bedoeld bij artikel 11/5 herwint het recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de artikelen 67 tot 69, als de werkgever:

— hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na de procedure bepaald in artikel 11/7 te hebben gevolgd;

— hem een aanbod voorstelt dat niet in overeenstemming is met de voorwaarden en regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling;

— hoewel hij een outplacementbegeleiding heeft aangeboden overeenkomstig de voorwaarden en regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling, de voormelde begeleiding niet daadwerkelijk uitvoert.".

Art. 88

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/12 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/12. Tot en met 31 december 2015, heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is verbroken mits betaling van een opzeggingsvergoeding, recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de artikelen 67 tot 69, behalve als hij een outplacementaanbod, in overeenstemming met de voorwaarden en regels bepaald door of krachtens deze afdeling, aanvaardt dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever. In dat geval zijn de bepalingen van artikel 11/5 op hem van toepassing.".

Art. 89

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 76, wordt artikel 12 vervangen als volgt:

"Art. 12. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers die niet genieten van de bepalingen van afdeling 1 en die tewerkgesteld zijn door een werkgever die onderworpen is aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.".

Art. 90

In artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, worden de woorden "Dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "Deze afdeling".

Art. 91

Dans l'article 17 de la même loi du 5 septembre 2001, les mots "du présent chapitre" sont remplacés par les mots "de la présente section".

Section IV

Promotion de l'employabilité

Art. 92

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 39*ter* rédigé comme suit:

"Art. 39*ter*. Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire une convention collective de travail doit, au plus tard le 1er janvier 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi d'au moins 30 semaines ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail.

En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines.

Le reclassement professionnel visé à la section 1er du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

Entre le 1er janvier et le 30 juin 2019, le Conseil national du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités.".

Section V

Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Art. 93

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par un § 3, rédigé comme suit:

"§ 3. Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 1er janvier 2019 alors qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit

Art. 91

In artikel 17 van dezelfde wet van 5 september 2001, worden de woorden "deze wet" vervangen door de woorden "deze afdeling".

Afdeling IV

Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 92

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 39*ter* ingevoegd, luidende:

"Art. 39*ter*. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket beloopt en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van het één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.".

Afdeling V

Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Art. 93

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een derde paragraaf ingevoegd, luidende:

"§ 3. Wanneer na 1 januari 2019 een werknemer die is ontslagen en die voldoet aan de voorwaarden om recht te

à un ensemble de mesures destinées à augmenter son employabilité comme prévu à l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et preste cet ensemble de mesures pendant son préavis ou reçoit une indemnité de congé pour la totalité du délai de préavis ou pour la durée du préavis restant encore à courir, une cotisation spéciale de 1 % à charge du travailleur et de 3 % à charge de l'employeur est due sur la rémunération payée pendant la partie du délai de préavis représentant un tiers du préavis ou de l'indemnité due et dépasse de toute façon 26 semaines ou le correspondant en indemnité.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétent.

Cette cotisation spéciale est assimilée à une cotisation de sécurité sociale notamment en ce qui concerne la déclaration avec justification des cotisations, des délais de paiement, de l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, du contrôle, de la détermination du juge compétent en cas de contestation, de la prescription des actions, des privilèges et de la communication du montant de la créance de l'institution chargée de la perception et de la récupération des cotisations.

Le montant des cotisations perçues est versé par l'organisme de perceptionà la gestion globale de la sécurité sociale visée à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des ouvriers.".

Section VI

Indemnités complémentaires à l'occasion de la cessation d'un contrat de travail par l'employeur

Art. 94

L'application des dispositions d'une convention collective de travail, conclue au sein d'un organe paritaire, qui prévoit le paiement d'une indemnité complémentaire au travailleur, après et suite à la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, est interdite à compter du 1er juillet 2015, pour autant que cette indemnité complémentaire soit inférieure à la différence entre le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la présente loi et le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la loi et les conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire comme celles-ci était en vigueur le 31 décembre 2013.

Dans le cas où, sur base de la convention collective de travail mentionnée à l'alinéa précédent, l'indemnité complémentaire existante est supérieure à la différence visée à l'alinéa précédent, l'application des dispositions sur ce point est autorisée pour la partie qui dépasse la différence.

hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat zoals bedoeld in artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding krijgt uitbetaald voor het geheel van die opzeggingstermijn of het nog te lopen deel na onmiddellijke beëindiging tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, is op het loon betaald tijdens het deel van de opzeggingstermijn dat één derde van het ontslagpakket vertegenwoordigt en dat alleszins 26 weken overschrijdt of op het corresponderende deel van de vervangende opzeggingsvergoeding een bijzondere bijdrage verschuldigd van 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling.

Deze bijzondere bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling belast met de inning en de invordering van de bijdragen.

De opbrengst van de bijdrage wordt door de inningsinstelling gestort aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.".

Afdeling VI

Aanvullende vergoedingen bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever

Art. 94

De toepassing van de bepalingen van een bestaande, in een paritair orgaan gesloten, collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de betaling van een aanvullende vergoeding aan de werknemer, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, is met ingang van 1 juli 2015 ongeoorloofd, voor zover deze aanvullende vergoeding lager is dan het verschil tussen de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van deze wet en de ontslagkost van de opzeggingstermijn of –vergoeding berekend volgens de bepalingen van de wet en de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan zoals die gelden op 31 december 2013.

Indien de, op basis van de voorgaand lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, bestaande aanvullende vergoeding hoger is dan het verschil bedoeld in het voorgaande lid, is de toepassing van de bepalingen op dit punt wel geoorloofd voor het gedeelte dat het verschil overschrijdt.

Pour l'application de cet article, il n'est pas tenu compte de la forme ou de la dénomination de l'indemnité complémentaire, du moment ou de la périodicité de leur paiement, du calcul ou des modalités de paiement de cette dernière, ni de l'identité du débiteur.

Chaque montant qui est payé à l'ayant droit comme complément prévu légalement et qui a pour objet de garantir la sécurité d'existence du travailleur est considérée comme une partie de l'indemnité complémentaire après et suite à la cessation unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

La présente section n'est pas d'application aux indemnités complémentaires qui sont octroyées sur base d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Section VII

Instauration d'une cotisation spéciale de compensation destinée au Fonds de fermeture des entreprises

Art. 95

L'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par le paragraphe 3quaterdecies, rédigé comme suit:

"§ 3quaterdecies. Une cotisation spéciale de compensation à charge des employeurs est due sur l'indemnité de rupture du travailleur, telle que visée à l'article 19, § 2, 2°, a) en d) de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel qu'il était d'application au 30 septembre 2013. Seule la partie de l'indemnité de rupture, qui est constituée sur base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014, est visée.

Cette cotisation s'élève à 1 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 44.509 euros et 54.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 2 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 54.509 euros et 64.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 3 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel supérieur à 64.508 euros.

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées suivant la formule suivante:

Voor de toepassing van dit artikel wordt geen rekening gehouden met de vorm of de benaming aan de aanvullende vergoeding, met het tijdstip of de periodiciteit van de betaling ervan, met de berekenings- of betalingswijze ervan, noch met de identiteit van de debiteur.

Elk bedrag dat aan de gerechtigde wordt betaald als aanvulling bij hetgeen wettelijk is voorzien en tot doel heeft de bestaanszekerheid van de werknemer, na en omwille van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, te waarborgen wordt als een onderdeel van de aanvullende vergoeding beschouwd.

Deze afdeling is niet van toepassing op aanvullende vergoedingen die worden toegekend op basis van een in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Afdeling VII

Invoering van een bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen

Art. 95

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een nieuwe paragraaf 3quaterdecies ingevoerd, die luidt:

"§ 3quaterdecies. De werkgever is een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoeding van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 19, § 2, 2°, a) en d) van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals dit artikel van toepassing was op 30 september 2013. Enkel dit deel van de vergoeding wordt geviseerd dat is opgebouwd op basis van de geleverde prestaties vanaf 1 januari 2014.

Deze bijdrage bedraagt 1 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 44.509 euro en 54.508 euro.

Ze bedraagt 2 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 54.509 euro en 64.508 euro.

Ze bedraagt 3 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 64.508 euro.

Het jaarloon wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden aangegeven volgens volgende formule:

Pour des travailleurs à temps plein:

(A/B)*260

Pour des travailleurs à temps partiel:

((A/C)*D/5)*260

Ou:

A = montant du salaire

B = nombre de jours (description code prestation 1)

C = nombre d'heures (description code prestation 1)

D = nombre d'heures de la personne de référence par semaine.

Pour les travailleurs pour lesquels le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, A est multiplié par 1,08.

Le Roi détermine, dans un arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qui doit être compris par salaire, jours et heures, tenant compte de la codification utilisé par l'organisme de perception des cotisations sociales.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétente. Le produit de cette cotisation est destiné au Fonds de fermeture des entreprises.

Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d'actions en justice, le privilège et la communication du montant de la déclaration de créance de l'institution chargée de la perception et du recouvrement des cotisations.".

Section VIII

Modification de l'article 40 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 96

L'article 40, § 3, alinéa 2, est complété par la disposition suivante:

"Ainsi, Il définit la méthode de financement des services externes pour la prévention et la protection au travail et Il fixe deux niveaux de cotisations forfaitaires qui couvrent les prestations de ces services, à déterminer par Lui. Suivant la nature des activités, à définir par le Roi, l'employeur est redevable par travailleur d'une de ces cotisations forfaitaires à son service externe pour la prévention et la protection au travail.

Voor voltijdse werknemers:

(A/B)*260

Voor deeltijdse werknemers:

((A/C)*D/5)*260

Waarbij:

A = bedrag van het loon

B = aantal dagen

C = aantal uren

D = aantal uren van de maatpersoon/week.

Voor werknemers voor wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas wordt A vermenigvuldigd met 1,08.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder loon, dagen en uren, rekening houdend met de codificatie die wordt gebruikt door de instelling bevoegd voor de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling. De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Deze bijdrage wordt gelijkgesteld met een sociale zekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de termijn inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling, belast met de inning en invordering van de bijdragen.".

Afdeling VIII

Wijziging van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 96

Artikel 40, § 3, tweede lid, wordt aangevuld met de volgende bepaling:

"Zo bepaalt Hij de wijze van financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en legt Hij twee niveaus van forfaitaire bijdragen vast die de door Hem te bepalen prestaties van deze diensten dekken. Naargelang de aard van de activiteiten te bepalen door de Koning, is de werkgever per werknemer één van deze forfaitaire bijdragen verschuldigd aan zijn externe dienst voor preventie en

Pour les employeurs qui occupent maximum 5 travailleurs, des niveaux de cotisations forfaitaires plus bas sont prévus.".

Section IX

Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 97

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, en dernier lieu modifié par la loi du 1er février 2011:

1° le § 1er, alinéa 3 est complété par les dispositions suivantes sous zf):

"zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1er janvier 2014.";

2° un § 1*sexies* libellé comme suit est inséré:

"§ 1*sexies*. L'indemnité visée au § 1er, alinéa 3, zf) est, pour l'application de l'assurance chômage, assimilée à l'indemnité de congé qui est octroyée lorsque l'employeur met fin au contrat sans motif grave et sans respecter le délai de préavis déterminé en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Roi détermine la manière dont cette indemnité est calculée, demandée et octroyée. Le Roi détermine également quelle est l'incidence de l'indemnité, en particulier en ce qui concerne l'ouverture ou la réouverture du droit du chômeur aux allocations et le cumul avec ses allocations.

Cette indemnité est exempte de retenues et de cotisations pour la sécurité sociale ainsi que de retenues fiscales.

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de reclassement visée à l'article 36 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, ne peut uniquement prétendre à l'indemnité en compensation du licenciement qu'aux conditions déterminées par le Roi.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du…… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au

bescherming op het werk. Voor werkgevers die maximum 5 werknemers tewerkstellen worden lagere niveaus van forfaitaire bijdragen voorzien.".

Afdeling IX

Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 97

In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatst gewijzigd bij de wet van 1 februari 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1, derde lid wordt aangevuld met de bepalingen onder zf), luidende:

"zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.";

2° er wordt een § 1*sexies* ingevoegd, luidende:

"§ 1*sexies*. De vergoeding bedoeld in § 1, derde lid, zf) wordt voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Koning bepaalt de wijze waarop deze vergoeding wordt berekend, aangevraagd en toegekend. De Koning bepaalt eveneens welke invloed de vergoeding heeft, inzonderheid wat betreft het openen of heropenen van het recht van de werkloze op uitkeringen en de cumul met zijn uitkeringen.

Deze vergoeding is vrijgesteld van inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen.

Indien de werknemer gerechtigd is op de inschakelingsvergoeding bedoeld in artikel 36 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact is hij slechts gerechtigd op de ontslagcompensatievergoeding onder de voorwaarden bepaald door de Koning.

De werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van… betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele

31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.";

3° au § 4, alinéa 3, les mots "et du § 1er, alinéa 3, littera j et suivants" sont insérés entre les mots "paragraphe" et "sont";

4° au § 13, alinéa 5, les mots "littera j, l, n et q," sont remplacés par les mots "littera j, l, n, q et zf,".

Section X

Allocation de licenciement

Art. 98

Dans la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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, sont insérés les articles 38/1 et 38/2 libellés comme suit:

"Art. 38/1. Ce chapitre ne s'applique pas au travailleur qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe après le 31 décembre 2013;

2° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1er janvier 2014, il est licencié après le 31 décembre 2013 et il satisfait à l'une des conditions suivantes:

a) son ancienneté dans l'entreprise à la date de la publication au *Moniteur belge* de la loi… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2017 s'élève à moins de dix ans.

Art. 38/2. Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles

regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.";

3° in § 4, derde lid worden de woorden "en van § 1, derde lid, littera j en volgende" ingevoegd tussen de woorden "paragraaf" en "worden";

4° in § 13, vijfde lid worden de woorden "littera j, l, n en q," vervangen door de woorden "littera j, l, n, q en zf,".

Afdeling X

Ontslaguitkering

Art. 98

In de wet van 12 april 2011 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 worden de artikelen 38/1 en 38/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 38/1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen na 31 december 2013;

2° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014, hij is ontslagen na 31 december 2013, en hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op datum van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen ten minste dertig jaar;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar.

Art. 38/2. In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis

légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date.".

Section XI

Modification de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Art. 99

Dans l'article 38, alinéa 1er de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 20 juillet 2006, les mots "à un ouvrier" sont remplacés par les mots "à un travailleur".

Section XII

Dispositions fiscales en ce qui concerne l'instauration d'un statut unique pour les travailleurs et les employés

Art. 100

À l'article 38 du Code des Impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 30 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° le § 1er, alinéa 1er, 27°, inséré par la loi du 19 juin 2011, est abrogé;

2° le § 5, inséré par la loi du 19 juin 2011, est abrogé.

3° le § 1er, alinéa 1er, 27°, inséré par la loi du 19 juin 2011, et abrogé par la présente loi , est rétablie dans la rédaction suivante:

"27° l'indemnité compensatoire de licenciement comme visée à l'article 7, § 1er, alinéa 3, zf, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.".

Art. 101

Dans le titre II, chapitre II, section IV, sous-section III, B, du même Code, il est inséré un 1*quater*, comportant l'article 67*quater*, rédigé comme suit:

"1*quater*. Passif social en vertu du statut unique

Art. 67*quater*. § 1er. Des bénéfices et profits sont exonérés d'impôts jusqu'à un certain montant de rémunération attribuée à leurs travailleurs qui ont, chez le contribuable concerné, au moins 5 années de service dans le statut unique instauré par la loi du.... concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.".

Afdeling XI

Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Art. 99

In artikel 38, 1ste lid van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 20 juli 2006, worden de woorden "aan een arbeider" vervangen door de woorden "aan een werknemer".

Afdeling XII

Fiscale bepalingen met betrekking tot de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

Art. 100

In artikel 38 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 30 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1, eerste lid, 27°, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, wordt opgeheven;

2° § 5, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, wordt opgeheven.

3° § 1, eerste lid 27°, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, en opgeheven bij deze wet, wordt hersteld als volgt:

"27° de 'ontslagcompensatievergoeding' zoals bedoeld in artikel 7, § 1, lid 3, zf, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.".

Art. 101

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV, onderafdeling III, B, van hetzelfde Wetboek wordt een 1*quater* ingevoegd die het artikel 67*quater* bevat, luidende:

"1*quater*. Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut

Art. 67*quater*. § 1. Winsten en baten worden van belasting vrijgesteld tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldigingen toegekend aan werknemers die bij de betrokken belastingplichtige minimum 5 dienstjaren hebben in het eenheidsstatuut ingevoerd bij de wet van… betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen.

§ 2. Le montant des bénéfices et profits à exonérer s'élève à 3 semaines de rémunérations par année de service commencée dans le statut unique à partir de la 6ème année de service dans ce statut. Après 20 ans de service dans ce statut, l'exonération d'impôt s'élève à 1 semaine de rémunération par année supplémentaire de service commencée.

§ 3. Le Roi peut établir un montant maximum en ce qui concerne les rémunérations visées au § 2, sur lesquelles l'exonération est calculée.

§ 4. Lorsque le travailleur concerné quitte l'entreprise, le montant total déjà exonéré pour ce travailleur doit être repris dans les bénéfices et profits de la période imposable dont l'emploi prend fin.

§ 5. En ce qui concerne les contribuables qui prennent part à des opérations visées aux articles 46 et 211, les dispositions du présent article restent applicables comme si ces opérations n'avaient pas eu lieu.

§ 6. Le Roi règle l'exécution du présent article.".

Art. 102

Le titre X du même Code est complété par un article 538 rédigé comme suit:

"Art. 538. L'article 38, § 1er, alinéa 1er, 27°, et § 5, tel qu'il existait avant d'être abrogé par l'article 100, 1°, de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnementreste aussi applicable après le 1er janvier 2014 pour autant que le licenciement est porté à la connaissance du travailleur avant le 1er janvier 2014.".

La même disposition reste également applicable après le 1er janvier 2014 lorsque le licenciement est donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes:

— il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1er, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions diverses, au plus tard le 31 décembre 2013;

— il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard le 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédérale Emploi, Travail et Concertation sociale.".

§ 2. Het vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt 3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar in het eenheidsstatuut vanaf het 6de dienstjaar in dit statuut. Na 20 dienstjaren in dit statuut bedraagt de belastingvrijstelling 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

§ 3. De Koning kan een maximumbedrag invoeren met betrekking tot de bezoldiging als beoogd in § 2 waarop de vrijstelling wordt berekend.

§ 4. Wanneer de betrokken werknemer de onderneming verlaat, moet het totale voor deze werknemer reeds vrijgestelde bedrag worden opgenomen in de winsten en baten van het belastbaar tijdperk waarin de tewerkstelling een einde neemt.

§ 5. Ten aanzien van de belastingplichtigen betrokken bij verrichtingen als bedoeld in de artikelen 46 en 211, blijven de bepalingen van dit artikel van toepassing alsof die verrichtingen niet hadden plaatsgevonden.

§ 6. De Koning regelt de wijze van uitvoering van dit artikel.".

Art. 102

In titel X van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 538 ingevoegd, luidende:

"Art. 538. Artikel 38, § 1, eerste lid, 27°, en § 5, zoals dit bestond voor de opheffing ervan door artikel 100, 1°,van de wet van… betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen blijft ook na 1 januari 2014 van toepassing voor zover het ontslag ter kennis van de werknemer werd gebracht voor 1 januari 2014.".

Dezelfde bepaling blijft eveneens na 1 januari 2014 van toepassing wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

— hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

— hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.".

Section XIII

Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 103

Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, un nouvel article 2/1 est inséré, comme suit:

"Art. 2/1. § 1er. L'application de la loi est limitée au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime du chômage, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés en ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculés sur des forfaits. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer le montant de ces forfaits.

Au sens du présent article, est considéré comme travailleur occasionnel:

1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

2° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture: le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur ou de l'utilisateur de services, durant un maximum de 30 jours par année civile;

3° en ce qui concerne les travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire: le travailleur manuel qui est occupé auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception de la plantation et de l'entretien des parcs et jardins durant un maximum de 65 jours par année civile ainsi que le travailleur manuel qui est occupé aux travaux sur les terrains propres de l'utilisateur qui relève de la commission paritaire de l'agriculture, durant un maximum de 30 jours par année civile;

4° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

Afdeling XIII

Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 103

In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een nieuw artikel 2/1 ingevoerd, dat luidt als volgt:

"Art. 2/1. § 1. De toepassing van de wet wordt beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, tot de regeling van de werkloosheid, tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers en tot de kinderbijslagregeling voor werknemers, wat betreft de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf of het Paritair Comité voor de landbouw.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire bedragen. De Koning kan, bij besluit overlegd in Ministerraad, het bedrag van deze forfaits bepalen.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenheidsarbeider beschouwd:

1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

2° wat de handarbeiders betreft die ressorteren onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren: de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

3° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar bij een gebruiker die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitsluiting van het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen ressorteert en de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de gebruiker die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

4° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de 35 laatste dagen van de 100 dagen betreft.

§ 2. La limitation à l'assujettissement visée au § 1er , alinéa 1er, est limitée à maximum 65 jours par travailleur manuel et par année civile.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur de la culture des champignons, l'occupation doit avoir lieu chez un ou plusieurs employeurs pendant la période d'intense activité limitée à 156 jours par employeur par année civile.

Par dérogation à l'alinéa 1er, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon, la limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

a) l'employeur concerné doit voir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente constitués par la culture du chicon; cette preuve sera fournie de la manière indiquée ci-après:

— au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

— au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cette avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

b) en attendant de fournir cette double preuve, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'Office national de Sécurité sociale une déclaration sur l'honneur attestant que la condition sous a) est satisfaite, et joint en annexes les documents suivants:

— copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente;

— copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu;

La copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

c) l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;

d) l'employeur concerné ne peut pas se trouver dans une des situations visées à l'article 38, § 3*octies*, de la loi du

§ 2. De beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, wordt beperkt tot maximaal 65 dagen per handarbeider en per kalenderjaar.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de champignonteelt moet de tewerkstelling plaatsvinden bij één of meerdere werkgevers gedurende de periode van intense activiteit, beperkt per kalenderjaar tot 156 dagen per werkgever.

In afwijking van het eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voorzover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan:

a) de betrokken werkgever moet ten minste 3/4 van de omzet van het voorgaande kalenderjaar gerealiseerd hebben met de witloofteelt; dit moet op de volgende manier bewezen worden:

— ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;

— ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde paritair comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever;

b) in afwachting dat dit dubbele bewijs geleverd wordt, stuurt de betrokken werkgever naar de identificatiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring op eer die bevestigt dat er aan de voorwaarde onder a) voldaan is, met in bijlage de volgende documenten:

— een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;

— een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet;

Een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd.

c) de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft;

d) de betrokken werkgever mag zich niet in één van de situaties bevinden bedoeld in artikel 38, § 3*octies*, van de

29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dans ce dernier cas, l'assujettissement limité visé au § 1er, alinéa 1er, n'est plus d'application.

§ 3. En cas de travaux effectués tant auprès d'employeurs ou d'utilisateurs relevant de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles que de la Commission paritaire de l'agriculture, l'application du présent article est limitée à 65 jours par travailleur et par année civile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le cumul des différentes activités occasionnelles est porté à 100 jours par année civile, lorsque les activités occasionnelles à partir du 66e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

§ 4. N'est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en étant soumis à l'application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.

§ 5. Tous les cinq ans, les commissions paritaires font une évaluation de ces réglementations. Ces évaluations sont transmises au Conseil national du Travail.

§ 6. Le Roi détermine les modalités de la déclaration des travailleurs occasionnels auprès de l'organisme perceptrice des cotisations de sécurité sociale et les formalités administratives à remplir.

§ 7. Le Roi peut, par arrêté delibéré en Conseil des Ministres, changer le contenu du présent article. Les arrêtés pris en vertu de cet article cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

Les arrêtés confirmés par la loi au sens du premier alinéa ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

Section XIV

Cotisations vacances annuelles

Art. 104

Dans l'article 38, § 3, 8°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par les lois des 22 mai 2002 et 24 décembre 2002, et par l'arrêté royal du 10 juin 2002, le deuxième alinéa est remplacé par ce qui suit:

"Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1er, selon les modalités qu'Il détermine.".

wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. In dit laatste geval is de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, niet meer van toepassing.

§ 3. In geval van werkzaamheden uitgevoerd bij werkgevers of gebruikers die zowel onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf als onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren, is de toepassing van dit artikel beperkt tot 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt de cumulatie van de verschillende gelegenheidsactiviteiten gebracht op 100 dagen per kalenderjaar wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 66e dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

§ 4. Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.

§ 5. Deze regelingen worden vijfjaarlijks geëvalueerd in de betrokken paritaire comités. Deze evaluaties worden over gemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De Koning bepaalt de wijze van aangifte van tewerkstelling van de gelegenheidsarbeiders bij de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen en de te vervullen administratieve formaliteiten.

§ 7. De Koning kan, bij besluit overlegd in de Ministerraad, de inhoud van dit artikel wijzigen. De besluiten genomen krachtens dit artikel houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij, voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen niet dan bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Afdeling XIV

Bijdragen jaarlijkse vakantie

Art. 104

In artikel 38, § 3, 8°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 22 mei 2002 en 24 december 2002 en bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in het eerste lid bedoelde bijdragevoet verminderen op de door Hem bepaalde wijze.".

Section XV

Adaptation de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971

Art. 105

L'article 18, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, inséré par la loi du 22 mai 2001, est complété par le paragraphe quatre rédigé comme suit:

"§ 4. Le fonds visé au § 1er est également alimenté par une intervention de l'Office national de l'Emploi pour le financement des journées assimilées.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant et les modalités de paiement de cette intervention.".

CHAPITRE VI

Entrée en vigueur et dispositions finales

Art. 106

La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014, à l'exception de l'article 96 qui entre en vigueur à une date fixée par le Roi.

Art. 107

L'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs cesse d'être en vigueur deux ans après son entrée en vigueur.

Art. 108

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 109

Les articles 13, 18 à 20, 22 et 74 sont applicables aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1er janvier 2014.

Art. 110

La possibilité de rupture unilatérale d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini prévue à l'article 40, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par l'article

Afdeling XV

Wijziging van artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971

Art. 105

Artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, wordt aangevuld met een paragraaf vier luidende:

"§ 4.Het in § 1 bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een tegemoetkoming van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening voor de financiering van de gelijkgestelde dagen.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag en de wijze van betaling van deze tegemoetkoming.".

HOOFDSTUK VI

Inwerkingtreding en slotbepalingen

Art. 106

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96 dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning.

Art. 107

Artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders treedt buiten werking twee jaar na zijn inwerkingtreding.

Art. 108

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 109

De artikelen 13, 18 tot 20, 22 en 74 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014.

Art. 110

De mogelijkheid van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, voorzien in artikel 40, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door artikel

15, ne s'applique qu'à de tels contrats conclus à partir du 1er janvier 2014.

15, is slechts van toepassing op dergelijke overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 54.231/1 DU 6 NOVEMBRE 2013

Le 1er octobre 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 17 octobre 2013. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Wouter Pas, conseillers d'État, Marc Rigaux, assesseur, et Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Frédéric Vanneste, Nathalie Van Leuven, auditeurs, et Wendy Depester, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 6 novembre 2013.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

1. L'objectif principal de l'avant-projet de loi soumis pour avis est d'instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés en ce qui concerne le licenciement et les délais de préavis (chapitre II du projet) et la suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail, notamment en supprimant le jour de carence (chapitre III du projet). Le projet prévoit des mesures transitoires pour la mise en place du statut unique, notamment sur le plan du calcul des délais de préavis (chapitre IV du projet).

Le projet comporte, en outre, une série de mesures d'accompagnement (chapitre V du projet). Ces mesures concernent la suppression de la période d'essai (sections I et II, *partim*), la fixation des délais de préavis (section II, *partim*), l'instauration d'un régime général en matière de reclassement professionnel (section III), l'instauration du droit à ce qui est appelé "un ensemble de mesures" (sections IV et V), la comptabilisation d'indemnités sectorielles complémentaires dans les délais ou indemnités de préavis (section VI), l'instauration d'une cotisation spéciale de compensation sur l'indemnité de rupture du travailleur au profit du Fonds de fermeture des entreprises (section VII), le financement des services externes pour la prévention et la protection au travail (section VIII), l'instauration d'une l'indemnité en compensation du licenciement (section IX), l'octroi d'une allocation de licenciement (section X) et d'une indemnité de reclassement (section XI), les aspects fiscaux de l'introduction du statut unique (section XII), la réglementation du travail occasionnel dans le secteur de

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 54.231/1 VAN 6 NOVEMBER 2013

Op 1 oktober 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 17 oktober 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Wouter Pas, staatsraden, Marc Rigaux, assessor, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Frédéric Vanneste, Nathalie Van Leuven, auditeurs, en Wendy Depester, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 6 november 2013.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet beoogt hoofdzakelijk het invoeren van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden op het vlak van het ontslag en de opzeggingstermijnen (hoofdstuk II van het ontwerp) en de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, onder meer door het afschaffen van de carensdag (hoofdstuk III van het ontwerp). Het ontwerp voorziet, wat het invoeren van het eenheidsstatuut betreft, in overgangsmaatregelen, onder meer op het vlak van de berekening van de opzeggingstermijnen (hoofdstuk IV van het ontwerp).

Daarnaast bevat het ontwerp een reeks begeleidende maatregelen (hoofdstuk V van het ontwerp). Die maatregelen hebben betrekking op het afschaffen van de proeftijd (afdelingen I en II, *partim*), het vaststellen van de opzeggingstermijnen (afdeling II, *partim*), het invoeren van een algemene regeling inzake outplacement (afdeling III), het invoeren van het recht op een zogenaamd "ontslagpakket" (afdelingen IV en V), het inrekenen van sectorale aanvullende vergoedingen op de opzeggingstermijnen of -vergoedingen (afdeling VI), het invoeren van een bijzondere compenserende bijdrage op de verbrekingsvergoeding van de werknemer ten gunste van het Fonds voor sluiting van ondernemingen (afdeling VII), de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (afdeling VIII), het invoeren van een ontslagcompensatievergoeding (afdeling IX), het toekennen van een ontslaguitkering (afdeling X) en van een inschakelingsvergoeding (afdeling XI), de fiscale aspecten van het invoeren van het eenheidsstatuut (afdeling XII), de regeling

l'agriculture et de l'horticulture (section XIII), et le financement des vacances annuelles des travailleurs (sections XIV et XV).

Enfin, le chapitre VI du projet règle l'entrée en vigueur de la loi en projet.

COMPÉTENCE

2. Globalement, on peut considérer que la réglementation en projet relève des compétences de l'autorité fédérale en matière de droit du travail et de sécurité sociale[1], sous réserve de ce qui est observé ci-après.

3. Le chapitre V, section III, du projet insère dans le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 'visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs' un régime général de reclassement professionnel[2]. La question se pose de savoir si la compétence de l'autorité fédérale s'étend à tous les aspects de ce régime général.

3.1. Dans le passé, le Conseil d'État, section de législation, a admis, au regard des règles répartitrices de compétences actuellement en vigueur, que le reclassement professionnel est une matière qui doit être considérée comme un élément du "placement des travailleurs", qui relève de la compétence des régions en vertu de l'article 6, § 1er, IX, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980[3].

Il s'ensuit que les régions disposent en principe de la plénitude des compétences en matière d'organisation des activités de reclassement professionnel, qu'elles peuvent imposer des conditions aux services qui effectuent de telles activités, tant en ce qui concerne le fonctionnement que la qualité du service, et qu'elles peuvent en outre soumettre celui-ci à une procédure d'agrément.

L'autorité fédérale n'est compétente que pour les aspects du reclassement professionnel qui touchent au droit du travail, plus particulièrement sur le plan des relations en matière de droit du travail entre l'employeur et le travailleur, dans le cadre desquelles il peut être prévu, le cas échéant, d'octroyer un droit de reclassement au travailleur. En aucun cas, l'autorité fédérale n'est cependant habilitée à réglementer elle-même les activités de reclassement professionnel ou à imposer des obligations complémentaires aux services qui effectuent de telles activités.

3.2. À la lumière de la répartition actuelle des compétences entre l'autorité fédérale et les régions en matière de reclassement professionnel, telle qu'elle est évoquée ci-dessus, force

1 Voir l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles'.

2 Ce régime "général" coexiste avec le régime "particulier" de reclassement professionnel existant pour les travailleurs d'au moins 45 ans, inscrit dans le même chapitre (voir également l'article 76 du projet).

3 Voir à cet égard, notamment, avis C.E., 31.559/1 du 22 mai 2001 sur un avant-projet de loi devenu la loi du 5 septembre 2001 'visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs', *Doc. parl.*, Chambre, n° 50-1290/1, 39.

van de gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector (afdeling XIII), en de financiering van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders (afdelingen XIV en XV).

Hoofdstuk VI van het ontwerp, ten slotte, regelt de inwerkingtreding van de ontworpen wet.

BEVOEGDHEID

2. In haar geheel genomen kan de ontworpen regeling geacht worden te behoren tot de bevoegdheden van de federale overheid inzake het arbeidsrecht en de sociale zekerheid[1], onder voorbehoud van wat hierna wordt opgemerkt.

3. Met hoofdstuk V, afdeling III, van het ontwerp wordt in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 'tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers' een algemene regeling van outplacement ingevoerd[2]. Vraag is of de federale overheid bevoegd is voor alle aspecten van die algemene regeling.

3.1. De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft in het verleden, op basis van de thans van kracht zijnde bevoegdheidsverdelende regels, aangenomen dat outplacement een aangelegenheid is die moet worden beschouwd als een onderdeel van de aangelegenheid "arbeidsbemiddeling", waarvoor de gewesten bevoegd zijn krachtens artikel 6, § 1, IX, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980[3].

Dit impliceert dat de gewesten in beginsel de volheid van bevoegdheid hebben op het vlak van de organisatie van outplacementactiviteiten, voorwaarden kunnen opleggen aan diensten die dergelijke activiteiten verrichten, zowel wat de werking als wat de kwaliteit van de dienstverlening betreft, en, wat dit laatste betreft, bovendien kunnen voorzien in een erkenningsregeling.

De federale overheid is enkel bevoegd voor de arbeidsrechtelijke aspecten van outplacement, meer bepaald op het vlak van de arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen de werkgever en de werknemer, waarbij in voorkomend geval kan worden voorzien in de toekenning aan de werknemer van een recht op outplacement. In geen geval echter is de federale overheid bevoegd om zelf de outplacementactiviteiten te regelen of om bijkomende verplichtingen op te leggen aan diensten die outplacementactiviteiten verrichten.

3.2. In het licht van de huidige bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de gewesten op het vlak van outplacement, zoals hiervoor weergegeven, dient te worden

1 Zie artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen'.

2 Die "algemene" regeling staat tegenover de bestaande 'bijzondere' regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar, opgenomen in hetzelfde hoofdstuk (zie ook artikel 76 van het ontwerp).

3 Zie in dat verband onder meer adv.RvS 31.559/1 van 22 mei 2001 over een voorontwerp van wet dat geleid heeft tot de wet van 5 september 2001 'tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers', *Parl.St.* Kamer, nr. 50-1290/1, 39.

est de constater que l'article 11/4, § 2, 3° en 4°, en projet, de la loi du 5 septembre 2001 (article 80 du projet), est entaché d'un excès de compétence en ce qui concerne les conditions et critères auxquels l'offre de reclassement professionnel doit répondre, dès lors qu'il en résulte que les activités de reclassement professionnel sont réglées en tant que telles et que des conditions complémentaires sont imposées aux services qui effectuent les activités visées. Par conséquent, dans la mesure où l'article 11/4, § 2, 3° et 4°, en projet, comporte des dispositions en ce sens, il ne peut, dans l'état actuel du droit, se concrétiser du point de vue des règles répartitrices de compétences.

3.3. Le Conseil d'État, section de législation, est certes conscient que les modifications proposées dans le cadre de la sixième réforme de l'État sur le plan de la compétence en matière de reclassement professionnel[4], peuvent, du point de vue de la conformité avec les règles répartitrices de compétences, apporter un éclairage différent sur les dispositions précitées du projet. Il apparaît cependant à la section de législation qu'il est prématuré d'examiner dès à présent ces dispositions à la lumière de ces modifications proposées[5], compte tenu du fait que, conformément à l'article 106 du projet, le dispositif actuellement à l'examen entrera en vigueur le 1er janvier 2014 et par conséquent, s'appliquera de toute façon sous l'empire des règles répartitrices de compétences actuellement en vigueur[6].

FORMALITÉS

4. Il découle de l'article 19/1, § 1er, de la loi du 5 mai 1997 'relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable' que les avant-projets de loi, les projets d'arrêté royal et les propositions de décisions devant être soumises à l'approbation du Conseil des ministres, doivent en principe faire l'objet d'un examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence sur le développement durable, sauf si l'avant-projet, le projet ou la proposition en est dispensé. Ces dispenses sont déterminées par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 'portant exécution de l'article 19/1, § 1er, deuxième alinéa, du chapitre V/1 de la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable'. S'il résulte de l'examen préalable qu'une évaluation d'incidence est requise, celle-ci devra être réalisée conformément à l'article 19/2 de la loi du 5 mai 1997, précitée.

Le formulaire quick scan EIDDD du 18 septembre 2013 qui est joint à la demande d'avis indique que la dispense de

[4] Voir à cet égard l'article 6, § 1er, IX, 12°, proposé, de la loi spéciale du 8 août 1980 (proposition de loi spéciale 'relative à la Sixième Réforme de l'État', *Doc. parl.,* Sénat, 2012-13, n° 5-2232/1).

[5] Compte tenu également de ce que la section de législation a observé sur les dispositions concernées par ces modifications (avis C.E., 53.932/AG du 27 août 2013 sur une proposition de loi spéciale 'relative à la Sixième Réforme de l'État', *Doc. parl.,* Sénat, 2012-13, n° 5-2232/3).

[6] L'article 6, § 1er, IX, 12°, proposé, de la loi spéciale entrerait en vigueur le 1er juillet 2014 (article 59 de la proposition).

vastgesteld dat het ontworpen artikel 11/4, § 2, 3° en 4°, van de wet van 5 september 2001 (artikel 80 van het ontwerp), wat betreft de voorwaarden en criteria waaraan het outplacementaanbod moet voldoen, aangetast is door bevoegdheidsoverschrijding, aangezien daardoor de outplacementactiviteiten zelf worden geregeld en bijkomende voorwaarden worden opgelegd aan de diensten die bedoelde activiteiten verrichten. Voor zover het ontworpen artikel 11/4, § 2, 3° en 4°, bepalingen in die zin bevat, kan het in de huidige stand van het recht dan ook bevoegdheidsrechtelijk geen doorgang vinden.

3.3. De Raad van State, afdeling Wetgeving, is er zich weliswaar van bewust dat de wijzigingen die in het raam van de Zesde Staatshervorming worden voorgesteld op het vlak van de bevoegdheid inzake outplacement[4], uit het oogpunt van de conformiteit met de bevoegdheidsverdelende regels een ander licht kunnen werpen op de voornoemde bepalingen van het ontwerp. Het komt de afdeling Wetgeving evenwel als voorbarig voor om die bepalingen nu reeds te onderzoeken in het licht van die voorgestelde wijzigingen[5], ermee rekening houdende dat de thans voorliggende regeling overeenkomstig artikel 106 van het ontwerp op 1 januari 2014 in werking zal treden en bijgevolg hoe dan ook in eerste instantie zal gelden onder de thans van kracht zijnde bevoegdheidsverdelende regels[6].

VORMVEREISTEN

4. Uit artikel 19/1, § 1, van de wet van 5 mei 1997 'betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling' vloeit voort dat in principe elk voorontwerp van wet, elk ontwerp van koninklijk besluit en elk voorstel van beslissing dat ter goedkeuring aan de Ministerraad moet worden voorgelegd, aanleiding moet geven tot een voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling inzake duurzame ontwikkeling uit te voeren, tenzij het voorontwerp, het ontwerp of het voorstel hiervan is vrijgesteld. Die vrijstellingen zijn bepaald bij het koninklijk besluit van 20 september 2012 'houdende uitvoering van artikel 19/1, § 1, tweede lid van hoofdstuk V/1 van de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling'. Wanneer uit het voorafgaande onderzoek blijkt dat een effectbeoordeling vereist is, dient deze effectbeoordeling in de zin van artikel 19/2 van voormelde wet van 5 mei 1997 te worden uitgevoerd.

Uit het DOEB-quick-scan formulier van 18 september 2013 dat bij de adviesaanvraag is gevoegd blijkt dat de

[4] Zie in dat verband het voorgestelde artikel 6, § 1, IX, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 (voorstel van bijzondere wet 'met betrekking tot de Zesde Staatshervorming', *Parl.St.* Senaat 2012-13, nr. 5-2232/1).

[5] Gelet ook op hetgeen de afdeling Wetgeving heeft opgemerkt over de bij die wijzigingen betrokken bepalingen (adv.RvS 53.932/AV van 27 augustus 2013 over een voorstel van bijzondere wet 'met betrekking tot de Zesde Staatshervorming', *Parl.St.* Senaat 2012-13, nr. 5-2232/3).

[6] Het voorgestelde artikel 6, § 1, IX, 12°, van de bijzondere wet zou in werking treden op 1 juli 2014 (artikel 59 van het voorstel).

réaliser une évaluation d'incidence est motivée par le fait qu'"[i]l est difficile d'évaluer à l'avance les conséquences de ce projet".

Les motifs invoqués en vue de la dispense de réaliser une évaluation d'incidence ne peuvent pas justifier que l'on méconnaisse l'obligation de réaliser une telle évaluation. On ne peut en effet pas nier que le projet de loi aura des effets économiques et sociaux importants. En outre, s'il est difficile d'évaluer à l'avance les effets que le projet de loi aura sur le plan économique et social, la réalisation d'une évaluation d'incidence au sens de l'article 19/2 de la loi du 5 mai 1997 semble d'autant plus nécessaire.

À cet égard, il faut également rappeler que lorsque cette formalité n'est pas accomplie, l'article 19/3, 1°, de la loi du 5 mai 1997 s'oppose à ce que le projet soit déposé devant les Chambres législatives.

5. Diverses dispositions du projet doivent, conformément à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 'sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale', être soumises à l'avis, soit du Conseil national du travail, soit du Comité de gestion des organismes publics concernés. Il ne ressort pas des documents communiqués au Conseil d'État que de tels avis ont été recueillis, ni qu'à ce sujet, l'urgence de la matière concernée est invoquée pour ne pas les recueillir.

EXAMEN DU TEXTE

Observations générales

1. Principe d'égalité

Situation de la réglementation en projet

6. En élaborant la réglementation en projet, les auteurs du projet visent à se conformer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative aux différences entre les statuts des ouvriers et des employés du point de vue du droit du travail et du droit social, mises en exergue dans les arrêts n°s 56/93 du 8 juillet 1993 et 125/2011 du 7 juillet 2011.

6.1. Dans l'arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, la Cour constitutionnelle a formulé les considérations suivantes en ce qui concerne les dispositions en cause de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail':

"B.6.2.1. En fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi une différence de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui.

(…)

vrijstelling van de uitvoering van een effectbeoordeling wordt gemotiveerd door te stellen dat "[h]et (...) moeilijk [is] om op voorhand de gevolgen van dit ontwerp in te schatten".

De voor de vrijstelling van de uitvoering van een effectbeoordeling ingeroepen motieven kunnen bezwaarlijk verantwoorden dat wordt voorbijgegaan aan het uitvoeren van een dergelijke beoordeling. Er kan immers niet ontkend worden dat het wetsontwerp belangrijke economische en sociale effecten heeft. Bovendien, als het op voorhand moeilijk in te schatten is welke effecten het wetsontwerp zal hebben op economisch en sociaal vlak, lijkt het uitvoeren van een effectbeoordeling in de zin van artikel 19/2 van voormelde wet van 5 mei 1997 des te meer noodzakelijk.

In dat verband moet er ook aan worden herinnerd dat wanneer niet voldaan wordt aan dit vormvereiste, het ontwerp, gelet op artikel 19/3, 1°, van de wet van 5 mei 1997, niet kan worden ingediend bij de wetgevende kamers.

5. Diverse bepalingen van het ontwerp dienen overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 'betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg', om advies te worden voorgelegd aan hetzij de Nationale Arbeidsraad, hetzij het beheerscomité van de betrokken openbare instellingen. Uit de aan de Raad van State toegezonden documenten blijkt niet dat dergelijke adviezen zijn ingewonnen, noch dat wat dat betreft een beroep wordt gedaan op het spoedeisende karakter van de betrokken aangelegenheid om dergelijke adviezen niet in te winnen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

1. Gelijkheidsbeginsel

Situering van de ontworpen regeling

6. De stellers van het ontwerp beogen met de ontworpen regeling tegemoet te komen aan de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de verschillen tussen het arbeids- en sociaalrechtelijk statuut van respectievelijk arbeiders en bedienden, zoals die tot uitdrukking is gebracht in de arresten nrs. 56/93 van 8 juli 1993 en 125/2011 van 7 juli 2011.

6.1. Het Grondwettelijk Hof stelde in arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 met betrekking tot de in het geding zijnde bepalingen van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' het volgende:

"B.6.2.1. Door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te baseren op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, heeft de wetgever een verschil in behandeling gegrond op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden.

(...)

B.6.3.1. Lorsqu'elle a été instituée, la distinction susdite a pu trouver sa justification, compte tenu des mentalités régnant alors, dans les situations économiques et sociales nettement différentes qui caractérisaient les catégories respectives des ouvriers et des employés et qui pouvaient avoir une incidence sur les possibilités de retrouver, après licenciement, un emploi équivalent.

Bien que l'évolution socio-économique et technologique ait progressivement amenuisé et continue d'amenuiser les différences entre les deux catégories de travailleurs, il y a lieu, lors du contrôle des articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, qui maintiennent la distinction entre ouvriers et employés, de tenir compte du fait que ce qui reste de la distinction en cause, qui avait imprégné de nombreux domaines du droit social, s'explique par le poids de l'histoire. Durant des générations, des choix professionnels ont été opérés et des situations se sont construites sur la base de la différence des statuts juridiques; l'existence de privilèges pour les employés en matière de stabilité de l'emploi a pesé sur leurs revendications en matière de rémunération ainsi que sur le succès de telles revendications; la distinction entre ouvriers et employés a eu des répercussions d'autant plus nombreuses qu'elle s'est reflétée dans l'organisation syndicale et dans la délimitation des commissions paritaires. Il s'ensuit que le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif. Le fait qu'il serait injustifié d'instituer aujourd'hui une telle distinction ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition.

B.6.3.2. Par ailleurs, la distinction entre les deux catégories de travailleurs est également utilisée pour d'autres différences de traitement. C'est notamment le cas en matière de mode de rémunération, de période d'essai, de salaire garanti, de chômage partiel et de vacances annuelles.

Les réglementations différenciées qui concernent ces matières sont actuellement favorables tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés. Il ne serait pas cohérent d'isoler la distinction dans la seule matière de la durée des préavis et de la condamner sans tenir compte des effets qu'elle a dans d'autres matières du droit du travail et de la sécurité sociale qui reposent sur la même distinction".

6.2. Dans l'arrêt n°125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle a encore considéré ce qui suit en ce qui concerne les dispositions en cause de la loi du 3 juillet 1978:

"B.6. Il résulte de ce qui précède que les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative mais que les effets des dispositions en cause doivent être maintenus jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard. Le législateur, depuis l'arrêt n° 56/93 précité du 8 juillet 1993, aura en effet pu disposer d'un délai suffisant pour achever l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés".

B.6.3.1. Het voormelde onderscheid kon, rekening houdend met de toen heersende denkwijzen, bij de invoering ervan een verantwoording vinden in de duidelijk verschillende economische en sociale situatie van de arbeiders- en bediendengroep, die een invloed kon hebben op de kans om na ontslag een nieuwe, gelijkwaardige betrekking te vinden.

Hoewel de sociaal-economische en technologische evolutie de verschillen tussen beide werknemersgroepen geleidelijk aan heeft afgezwakt en nog steeds afzwakt, dient bij de toetsing van de artikelen 59 en 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het onderscheid tussen arbeiders en bedienden behouden, rekening te worden gehouden met het feit dat wat overblijft van het desbetreffende onderscheid, dat vele gebieden van het sociaal recht had doordrongen, zijn verklaring vindt in de geschiedenis. Gedurende generaties zijn beroepskeuzes gemaakt en situaties gegroeid op basis van het verschil in de juridische statuten; het bestaan van voorrechten voor de bedienden wat de vastheid van betrekking betreft, heeft gewogen op hun eisen inzake bezoldiging alsmede op het succes van dergelijke eisen; het onderscheid tussen arbeiders en bedienden heeft zoveel weerslag gehad dat het tot uiting is gekomen in de vakbondsorganisatie en de afbakening van de paritaire comités. Daaruit volgt dat de sedert decennia op gang gekomen vervaging van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden. Het feit dat het onverantwoord zou zijn thans een dergelijk onderscheid in te voeren, is niet voldoende om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen.

B.6.3.2. Overigens wordt het onderscheid tussen de twee categorieën van werknemers ook aangewend voor andere verschillen in behandeling. Dat is met name het geval voor de bezoldigingswijze, de proefperiode, het gewaarborgd inkomen, de gedeeltelijke werkloosheid en de jaarlijkse vakantie.

Die verschillende regelingen zijn thans nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig. Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzeggingstermijnen en het te veroordelen zonder rekening te houden met de gevolgen die het heeft in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, die op hetzelfde onderscheid berusten".

6.2. In arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 heeft het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de in het geding zijnde bepalingen van de wet van 3 juli 1978 nog het volgende gesteld:

"B.6. Uit hetgeen voorafgaat vloeit voort dat de prejudiciële vragen bevestigend moeten worden beantwoord, maar dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepalingen tot uiterlijk 8 juli 2013 moeten worden gehandhaafd. De wetgever zal immers, sedert het voormelde arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, over een voldoende lange termijn hebben kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien."

Discussion

7. En ce qui concerne l'uniformisation du statut des ouvriers et des employés, les mesures que comporte la réglementation en projet ne portent que sur les différences en matière, d'une part, de licenciement et de délais de préavis et, d'autre part, de suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail, qui étaient visées par les arrêts précités de la Cour constitutionnelle. Sa portée étant limitée, le projet de loi laisse cependant subsister la distinction, non objectivement fondée, entre ouvriers et employés dans la loi du 3 juillet 1978, ainsi que dans la législation du travail au sens large et dans la sécurité sociale. Dès lors, en dépit des mesures actuellement à l'examen, le législateur doit avoir conscience que pour examiner si la discrimination entre ces deux catégories de travailleurs est totalement éliminée, il faut procéder à une appréciation globale, qui prend donc également en considération les autres aspects du droit du travail au sens large et de la sécurité sociale. Ceci implique en particulier d'abolir d'éventuelles différences de traitement fondées sur le seul critère de la nature du travail, que la Cour constitutionnelle a considéré comme n'étant pas justifié de manière objective et raisonnable. Il est donc recommandé de préciser dans l'exposé des motifs quelles autres mesures seront encore prises sur ce plan.

8. Il faut déduire de l'arrêt n° 125/2011 que les dispositions en cause ne peuvent plus justifier une différence de traitement, et sont par conséquent privées d'effets, à partir du 9 juillet 2013. Il en découle également qu'en principe, à partir de cette dernière date, les ouvriers et les employés doivent être soumis à un régime harmonisé, qui doit en outre pouvoir être considéré comme "achevé".

Le projet ne répond manifestement pas à ces conditions.

8.1. En effet, la réglementation en projet n'entre en vigueur que le 1er janvier 2014[7], de sorte que les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 dont les effets doivent être considérés comme inconstitutionnels à partir du 9 juillet 2013 conservent en principe leur force obligatoire jusqu'au 31 décembre 2013[8]. En omettant de prévoir également des mesures pour la période du 9 juillet 2013 au 31 décembre 2013, non seulement le législateur crée une grande incertitude juridique pour cette période, en ce qui concerne les préavis notifiés durant celle-ci, mais il prive en outre les travailleurs concernés du droit à un régime non discriminatoire fixé par la loi, auquel, selon les arrêts précités de la Cour constitutionnelle, ils sont cependant censés devoir pouvoir prétendre et, avec pour conséquence, qu'ils seront, le cas échéant, obligés de s'adresser au juge afin de faire encore respecter le droit à un traitement non discriminatoire. Il appartient dès lors au législateur de prévoir, pour cette période, des mesures qui rétablissent la sécurité juridique et qui répondent encore aux attentes légitimes des travailleurs concernés dans un traitement non discriminatoire en cas de licenciement. Il s'impose à tout le moins de prendre

[7] Voir l'article 106 du projet.

[8] Voir également à cet égard l'article 108 du projet: "Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir tous leurs effets".

Bespreking

7. De ontworpen regeling bevat, wat de eenmaking van het statuut voor arbeiders en bedienden betreft, enkel maatregelen op het vlak van de verschillen inzake, enerzijds, het ontslag en de opzeggingstermijnen en, anderzijds, de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, die het voorwerp waren van de voornoemde arresten van het Grondwettelijk Hof. Door zijn beperkte draagwijdte laat het wetsontwerp evenwel het niet objectief gegronde onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de wet van 3 juli 1978, alsook in de ruimere arbeidswetgeving en in de sociale zekerheid, voortbestaan. De thans voorliggende maatregelen nemen dan ook niet weg dat de wetgever er zich van bewust moet zijn dat een globale beoordeling, waarbij derhalve ook rekening wordt gehouden met de andere aspecten van het ruimere arbeidsrecht en de sociale zekerheid, nodig is om na te gaan of de discriminatie tussen deze twee categorieën van werknemers volledig is weggewerkt. Dit laatste houdt meer bepaald in dat eventuele verschillen in behandeling, die louter zijn gegrond op het criterium van de aard van het werk, dat door het Grondwettelijk Hof is beschouwd als zijnde niet objectief en redelijk te verantwoorden, ongedaan worden gemaakt. Het verdient dan ook aanbeveling om in de memorie van toelichting uiteen te zetten welke verdere stappen op dit vlak nog zullen worden ondernomen.

8. Uit arrest nr. 125/2011 dient te worden afgeleid dat de in het geding zijnde bepalingen geen ongelijke behandeling meer kunnen verantwoorden, en derhalve geen gevolgen meer mogen hebben, vanaf 9 juli 2013. Hieruit volgt ook dat in beginsel met ingang van laatstgenoemde datum een geharmoniseerde regeling voor arbeiders en bedienden dient te gelden, die bovendien als "voltooid" moet kunnen worden beschouwd.

Het ontwerp voldoet duidelijk niet aan die voorwaarden.

8.1. De ontworpen regeling treedt immers eerst in werking op 1 januari 2014[7], waardoor de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 waarvan de gevolgen met ingang van 9 juli 2013 als ongrondwettig moeten worden beschouwd, in beginsel hun rechtskracht behouden tot 31 december 2013[8]. Door niet ook te voorzien in een regeling voor de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013, creëert de wetgever voor die periode niet enkel grote rechtsonzekerheid, wat de in die periode betekende opzeggingen betreft, maar ontneemt hij bovendien de betrokken werknemers het recht op een bij wet bepaalde niet-discriminatoire regeling, waarop zij nochtans geacht moeten worden aanspraak te kunnen maken op grond van de voornoemde arresten van het Grondwettelijk Hof, en waardoor zij in voorkomend geval genoodzaakt zullen zijn om zich tot de rechter te wenden teneinde het recht op een niet-discriminatoire behandeling alsnog af te dwingen. Het staat dan ook aan de wetgever om voor die periode te voorzien in een regeling waarbij de rechtszekerheid wordt hersteld en aan de rechtmatige verwachtingen van de betrokken werknemers op een niet-discriminatoire behandeling bij ontslag alsnog

[7] Zie artikel 106 van het ontwerp.

[8] Zie in dat verband ook artikel 108 van het ontwerp: "De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet blijven al hun gevolgen behouden."

explicitement position sur ce point dans l'exposé des motifs qui, pour l'heure, n'aborde pas du tout cette question[9].

8.2. Il peut en outre être déduit de l'arrêt n° 125/2011, précité, que la Cour constitutionnelle estime, qu'en l'absence prolongée de réaction du législateur et pour ainsi dire vingt ans après sa première décision, la période d'effacement progressif des différences de traitement non légitimement et non objectivement justifiées entre ouvriers et employés a pris fin le 8 juillet 2013. Or, notamment en matière de délais de préavis, le projet prévoit une nouvelle élimination progressive de la différence de traitement fondée sur la nature du travail effectué[10]. Le Conseil d'État, section de législation, est d'avis qu'un tel procédé, qui revient à reporter une harmonisation complète, ne se concilie pas avec les arrêts précités. C'est toutefois à la Cour constitutionnelle qu'il appartiendra le cas échéant de juger si, vingt ans après le premier arrêt, ce procédé peut encore être justifié au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

9. Les articles 67, 68 et 69 du projet fixent les modalités de calcul du délai de préavis à respecter pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014[11]. Ce délai de préavis est composé de deux parties, la première étant fixée sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date. Il s'ensuit que pour la fixation des délais de préavis, il sera encore fait application — sans aucune limite dans le temps — de règles dont les effets doivent être considérés comme inconstitutionnels depuis le 9 juillet 2013[12]. Il est vrai que "suivant un calendrier déterminé"[13], les effets négatifs de l'application de ces dispositions sont compensés par l'octroi d'une indemnité en compensation du licenciement par l'Office national de l'emploi (article 97 du projet). Le dispositif sommaire figurant dans ce dernier article ne permet toutefois pas de déterminer si cet octroi conduit à une compensation complète des effets

[9] On peut en outre se demander si l'absence de telles mesures ne soulèverait pas également la question de la responsabilité éventuelle de l'autorité pour le dommage que les employeurs et les travailleurs pourraient subir en raison d'un statut juridique incertain, s'ils étaient concernés par un congé au cours de cette période.

[10] Voir à cet égard les articles 67 à 70 du projet, par exemple.

[11] Ces articles ne peuvent pas être considérés comme des mesures transitoires, même s'ils figurent dans le chapitre IV du projet, qui selon son intitulé comporte des "[d]ispositions transitoires". Le dispositif qui y est prévu devrait dès lors plutôt être inscrit dans la loi du 3 juillet 1978 elle-même, vu qu'il constitue un élément du dispositif plus étendu relatif à la fixation des délais de préavis.

[12] Ces règles sont en outre formellement abrogées à partir du 1er janvier 2014, de sorte que se pose la question de leur accessibilité et de leur visibilité. Reste dès lors à savoir si lors de l'abrogation des dispositions concernées, il ne vaudrait pas mieux, expressément prévoir qu'elles restent applicables pour l'application (en tout cas) de l'article 68, alinéa 1er, du projet.

[13] Voir l'exposé de motifs; il n'en est toutefois pas question dans le projet même.

wordt tegemoet gekomen. Minstens is het noodzakelijk om in de memorie van toelichting, waarin thans op geen enkele wijze wordt ingegaan op deze kwestie, uitdrukkelijk standpunt in te nemen met betrekking tot deze aangelegenheid[9].

8.2. Uit het voornoemde arrest nr. 125/2011 kan bovendien worden afgeleid dat het Grondwettelijk Hof van oordeel is dat, na het blijvend stilzitten van de wetgever en omzeggens twintig jaar na zijn eerste uitspraak, aan de periode voor het geleidelijk opheffen van niet wettig en objectief verantwoorde verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden op 8 juli 2013 een einde is gekomen. Het ontwerp voorziet echter andermaal in een geleidelijke wegwerking van het op de aard van het gepresteerde werk gegronde onderscheid op het vlak van onder meer de opzeggingstermijnen[10]. Naar het oordeel van de Raad van State, afdeling Wetgeving, is een dergelijke werkwijze, die neerkomt op het uitstellen van een volledige harmonisering, niet in overeenstemming met de voornoemde arresten. Het zal evenwel in voorkomend geval aan het Grondwettelijk Hof toekomen om te oordelen of die werkwijze, twintig jaar na het eerste arrest, nog kan verantwoord worden in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

9. De artikelen 67, 68 en 69 van het ontwerp bepalen de wijze waarop de na te leven opzeggingstermijn moet worden berekend van werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014[11]. Die opzeggingstermijn bestaat uit twee delen, waarvan het eerste wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum. Hieruit volgt dat voor het vaststellen van de opzeggingstermijnen nog toepassing zal worden gemaakt — zonder enige beperking in de tijd — van regels waarvan de gevolgen sinds 9 juli 2013 als ongrondwettig moeten worden beschouwd[12]. Weliswaar worden de nadelige gevolgen van de toepassing van die bepalingen "volgens een bepaald tijdspad"[13] gecompenseerd via de toekenning door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van een ontslagcompensatievergoeding (artikel 97 van het ontwerp). Uit de summiere

[9] Vraag is bovendien of het uitblijven van een dergelijke regeling niet tevens de vraag zou doen rijzen naar de mogelijke aansprakelijkheid van de overheid voor de schade die werkgevers en werknemers zouden kunnen lijden ingevolge een onzekere rechtspositie, indien zij in die periode betrokken zouden zijn bij een opzegging.

[10] Zie in dat verband bijvoorbeeld de artikelen 67 tot 70 van het ontwerp.

[11] Die artikelen zijn niet te beschouwen als overgangsmaatregelen, ook al zijn ze opgenomen in hoofdstuk IV van het ontwerp, dat luidens het opschrift ervan "[o]vergangsbepalingen" bevat. De erin vervatte regeling behoort dan ook veeleer opgenomen te worden in de wet van 3 juli 1978 zelf, aangezien die regeling een onderdeel is van de ruimere regeling inzake de vaststelling van de opzeggingstermijnen.

[12] Die regels worden bovendien formeel opgeheven met ingang van 1 januari 2014, waardoor de vraag rijst naar de toegankelijkheid en de kenbaarheid ervan. Vraag is dan ook of bij de opheffing van de betrokken bepalingen niet best uitdrukkelijk erin wordt voorzien dat zij van toepassing blijven voor de toepassing van (in elk geval) artikel 68, eerste lid, van het ontwerp.

[13] Zie de memorie van toelichting; in het ontwerp zelf is daarvan evenwel geen sprake.

négatifs de l'application de ces dispositions. Dès lors qu'il est question d'un calendrier et que le champ d'application du régime relatif à l'indemnité en compensation du licenciement est complémentaire à celui du régime (moins favorable) de l'allocation de licenciement[14], on peut supposer que tel n'est pas le cas.

Il appartiendra le cas échéant à la Cour constitutionnelle d'apprécier si le dispositif en projet peut encore prévoir d'appliquer, pour une durée indéterminée, des règles déclarées inconstitutionnelles par la Cour et, dans quelle mesure le régime de l'indemnité en compensation du licenciement peut, dans cette optique, être regardé comme une mesure compensatoire ou un tempérament.

10. Par dérogation aux délais de préavis harmonisés figurant à l'article 37/2, §§ 1er et 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 3 du projet) et au mode de calcul des délais de préavis inscrit à l'article 67 du projet, l'article 70 du projet prévoit des délais de préavis inférieurs pour les secteurs pour lesquels les délais de préavis, au 31 décembre 2013, étaient déterminés par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 et sont, à cette date, inférieurs aux délais de préavis inférieurs fixés à l'article 70, § 2, du projet. Cette dérogation s'applique aux congés notifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017 (article 70, § 1er), étant entendu qu'une convention collective de travail conclue dans une commission paritaire ou dans une sous-commission paritaire peut prévoir une évolution plus rapide vers les délais de préavis harmonisés fixés à l'article 37/2, §§ 1er et 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 70, § 3). Cette dérogation s'applique cependant sans aucune limite de temps pour les travailleurs concernés qui n'ont pas de lieu fixe de travail et qui accomplissent habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs activités précisément définies (article 70, § 4).

10.1. Ce régime dérogatoire, qui s'applique principalement aux ouvriers, pose un double problème. Tout d'abord, il porte atteinte à l'harmonisation des délais de préavis pour ouvriers et employés imposée par la Cour constitutionnelle. Ensuite, ce dispositif crée une nouvelle forme de traitement discriminatoire entre employeurs et travailleurs, selon qu'ils satisfont ou pas aux conditions d'application du régime dérogatoire.

10.2. L'exposé des motifs justifie le régime dérogatoire temporaire comme suit:

"Le passage progressif vers les nouveaux délais de préavis pour les secteurs ciblés, est justifié par le fait qu'un passage immédiat vers les nouveaux délais de préavis pourrait porter atteinte à l'emploi dans le secteur.

[14] Voir à cet égard les observations formulées ci-après à propos des articles 97 et 98 du projet.

regeling opgenomen in laatstgenoemd artikel kan evenwel niet worden opgemaakt of die toekenning leidt tot een volledige compensatie van de nadelige gevolgen van de toepassing van die bepalingen. Het gegeven dat er sprake is van een tijdspad en dat het toepassingsgebied van de regeling inzake de ontslagcompensatievergoeding complementair is met dat van de (minder gunstige) regeling van de ontslaguitkering[14], laat vermoeden dat dit niet het geval is.

Het zal in voorkomend geval aan het Grondwettelijk Hof toekomen om te oordelen of in de ontworpen regeling nog voor onbepaalde tijd kan worden voorzien in de toepassing van door het Hof ongrondwettig verklaarde regels, en in welke mate de regeling inzake de ontslagcompensatievergoeding in dat opzicht als een compenserende of milderende maatregel kan worden beschouwd.

10. Artikel 70 van het ontwerp voorziet, in afwijking van de geharmoniseerde opzeggingstermijnen opgenomen in het ontworpen artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 3 van het ontwerp) en van de berekeningswijze van de opzeggingstermijnen opgenomen in artikel 67 van het ontwerp, in lagere opzeggingstermijnen voor de sectoren waarvoor de opzeggingstermijnen op 31 december 2013 werden vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de wet van 3 juli 1978 en op die datum lager zijn dan de in artikel 70, § 2, van het ontwerp vastgestelde lagere opzeggingstermijnen. Die afwijking geldt voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 (artikel 70, § 1), met dien verstande dat bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of subcomité sneller geëvolueerd kan worden in de richting van de geharmoniseerde opzeggingstermijnen bepaald in het ontworpen artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 70, § 3). Die afwijking geldt evenwel zonder enige tijdsbeperking voor de betrokken werknemers die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben en gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer precies omschreven activiteiten uitoefenen (artikel 70, § 4).

10.1. Deze afwijkende regeling, die hoofdzakelijk van toepassing is op arbeiders, stelt een dubbel probleem. Vooreerst wordt op die wijze afbreuk gedaan aan de door het Grondwettelijk Hof opgelegde harmonisering van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. Daarnaast creëert die regeling een nieuwe vorm van ongelijke behandeling tussen werkgevers en werknemers, al naargelang zij al dan niet voldoen aan de voorwaarden voor de toepassing van de afwijkende regeling.

10.2. In de memorie van toelichting wordt de tijdelijke afwijkende regeling als volgt verantwoord:

"De geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen wordt voor de hier geviseerde sectoren gerechtvaardigd geacht door het feit dat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe opzeggingstermijnen de werkgelegenheid in de sector ernstig zou kunnen ontwrichten.

[14] Zie in dat verband de opmerkingen die hierna worden gemaakt bij de artikelen 97 en 98 van het ontwerp.

Dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2017, ces délais de préavis pourront évoluer dans la direction des préavis déterminés dans l'article 37/2, §§ 1er et 2 de la loi du 3 juillet 1978.

À partir du 1er janvier 2018, le délai de préavis sera déterminé conformément à cet article 37/2, §§ 1er et 2".

L'exposé des motifs justifie le régime dérogatoire sans aucune limite de temps de la manière suivante:

"Il est prévu une exception spécifique pour les travailleurs qui remplissent cumulativement trois conditions:

— Ils tombent sous le champ d'application d'un arrêté royal pris en exécution de l'article 61 ou 65/3 de la loi du 3 juillet 1978 et fixant un délai de préavis inférieur à ceux prévus par la CCT n° 75.

— Ils n'ont pas de lieu fixe de travail.

— Ils exécutent habituellement une des activités énoncées dans cet article.

Les délais de préavis utilisés dans ce secteur compensent la pénurie de travailleurs concernés sur laquelle on insiste depuis longtemps, aussi bien de la part des employeurs que des travailleurs.

L'exception pour les activités qui remplissent les conditions peut être évaluée au regard de l'emploi, de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que la qualité du travail".

En ce qui concerne ce dernier régime, le délégué a encore complété cette justification comme suit:

"Naast de schaarste op de arbeidsmarkt, is de uitzondering gerechtvaardigd door het zeer specifieke stelsel van waarborg van bestaanszekerheid dat deze bouwarbeiders beschermt, en dat gekoppeld is aan een tewerkstelling in de sector (niet gekoppeld aan één werkgever). Verlies van werk wordt zo opgevangen".

10.3. À la lumière de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, il est fort douteux que la dérogation en projet à l'harmonisation des délais de préavis puisse être considérée comme admissible (voir également ci-dessus, l'observation 8.2). Cette question est d'autant plus prégnante que ce régime dérogatoire n'est pas limité dans le temps et qu'il ne vise en outre qu'un secteur spécifique (article 70, § 4, du projet).

En ce qui concerne la nouvelle forme de traitement discriminatoire qui découle de ce régime dérogatoire, c'est principalement la justification du régime non limité dans le temps qui apparaît comme problématique. Une pénurie sur le marché du travail étant le plus souvent un problème temporaire, ou à tout le moins un fait de nature évolutive, on n'aperçoit pas pourquoi ce régime ne peut pas être limité dans le temps. En outre, on n'aperçoit pas non plus pourquoi ce régime ne s'applique

In de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2017 kunnen deze termijnen evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen zoals vastgelegd in artikel 37/2, §§ 1 en 2 van de wet van 3 juli 1978.

Vanaf 1 januari 2018 wordt de opzeggingstermijn vastgesteld overeenkomstig artikel 37/2, §§ 1 en 2."

De afwijkende regeling zonder enige tijdsbeperking wordt in de memorie als volgt verantwoord:

"Er is een specifieke uitzondering voor werknemers die cumulatief aan drie voorwaarden voldoen:

— Ze vallen onder het toepassingsgebied [van] een koninklijk besluit genomen in uitvoering van artikel 61 of 65/3 van de wet van 3 juli 1978 dat een opzeggingstermijn vaststelt die lager is dan de termijn bepaald in cao nr. 75.

— Ze hebben geen plaats van tewerkstelling.

— Ze voeren gewoonlijk een in dit artikel opgesomde activiteit uit.

De in deze sector gehanteerde opzeggingstermijnen worden gecompenseerd door de schaarste aan betrokken werknemers, waarop zowel van werkgevers- als van werknemerszijde al sinds lang wordt gewezen.

Met het oog op de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid, kan deze uitzondering voor de betrokken activiteiten die aan de voorwaarden voldoen worden geëvalueerd."

Wat laatstgenoemde regeling betreft, wordt aan die verantwoording door de gemachtigde nog het volgende toegevoegd:

"Naast de schaarste op de arbeidsmarkt, is de uitzondering gerechtvaardigd door het zeer specifieke stelsel van waarborg van bestaanszekerheid dat deze bouwarbeiders beschermt, en dat gekoppeld is aan een tewerkstelling in de sector (niet gekoppeld aan één werkgever). Verlies van werk wordt zo opgevangen."

10.3. Het is zeer de vraag of de ontworpen afwijking op de harmonisering van de opzeggingstermijnen in het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof wel toelaatbaar is (zie ook *supra*, opmerking 8.2). Die vraag klemt des te meer wanneer die afwijkende regeling niet beperkt is in de tijd en bovendien enkel geldt voor een specifieke sector (artikel 70, § 4, van het ontwerp).

Wat de nieuwe vorm van ongelijke behandeling betreft die uit die afwijkende regeling voortvloeit, komt vooral de verantwoording voor de regeling die niet beperkt is in de tijd als problematisch voor. Aangezien een schaarste op de arbeidsmarkt in de meeste gevallen een tijdelijk probleem is, of minstens een gegeven is dat evolutief van aard is, wordt niet ingezien waarom die regeling niet in de tijd kan worden beperkt. Bovendien is het niet duidelijk waarom die regeling

qu'aux travailleurs visés à l'article 70, § 4, du projet et non pas par exemple à d'autres travailleurs de professions critiques.

En définitive, il appartiendra, le cas échéant, à la Cour constitutionnelle, d'apprécier ce régime dérogatoire au regard des articles 10 et 11 de la Constitution. Sur ce point, et en particulier en ce qui concerne le régime dérogatoire non limité dans le temps, le Conseil d'État, section de législation, se limite à formuler une sérieuse réserve.

2. Article 23 de la Constitution — *standstill*

11. Dans l'hypothèse où les mesures du projet auraient pour effet de réduire le niveau de protection de certaines catégories de travailleurs en matière de droit du travail, 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"[15-16].

Eu égard à la complexité des mesures actuellement en projet et au fait qu'il faut vraisemblablement également les situer dans un ensemble de mesures plus large, échelonnées ou non qui, à terme, devraient conduire à une harmonisation complète des différents statuts des travailleurs, et eu égard également à la jurisprudence précitée de la Cour constitutionnelle, dont il faut déduire qu'il n'est pas exclu que les effets (négatifs) d'une certaine mesure sur le degré de protection offert par le droit social et le droit du travail soient compensés par les effets (positifs) d'autres mesures portant sur ces matières, il n'est pas simple d'apprécier les mesures actuellement en projet à la lumière de l'article 23 de la Constitution et du principe de *standstill* qui en découle. Le législateur ne perdra néanmoins pas de vue que, 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. De l'avis du Conseil d'État,

[15] C.C., 14 juillet 2004, n° 130/2004, B.5; C.C., 15 septembre 2004, n° 150/2004, B.12; C.C., 14 décembre 2005, n° 189/2005, B.9; C.C., 14 septembre 2006, n° 135/2006, B.10; C.C., 14 septembre 2006, n° 137/2006, B.7.1; C.C., 28 septembre 2006, n° 145/2006, B.5.1; C.C., 20 juin 2007, n° 87/2007, B.5; C.C., 31 juillet 2008, n° 114/2008, B.3; C.C., 1er septembre 2008, n° 121/2008, B.11.1; C.C., 29 juillet 2010, n° 94/2010, B.6.2; C.C., 14 octobre 2010, n° 113/2010, B.3.2; C.C., 18 novembre 2010, n° 131/2010, B.8.2; C.C., 13 janvier 2011, n° 2/2011, B.4.2. Voir à cet égard également: M. Bossuyt, "Artikel 23 in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof", in W. Rauws et M. Stroobant (éds), *Sociale en economische grondrechten. Les droits économiques et sociaux*, Anvers-Louvain-La-Neuve, Intersentia, Anthemis, 2010, p. 64.

[16] La jurisprudence du Conseil d'État, section du contentieux administratif, va dans le même sens. Voir C.E., 17 novembre 2008, n° 187.998, Coomans.

dan enkel geldt voor de in artikel 70, § 4, van het ontwerp bepaalde werknemers en bijvoorbeeld niet ook voor andere werknemers in knelpuntberoepen.

Het zal uiteindelijk aan het Grondwettelijk Hof toekomen om, in voorkomend geval, deze afwijkende regeling te beoordelen in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De Raad van State, afdeling Wetgeving, beperkt er zich toe om op dit punt, en inzonderheid wat de niet in de tijd beperkte afwijkende regeling betreft, een ernstig voorbehoud te maken.

2. Artikel 23 van de Grondwet — *standstill*

11. Voor zover de in het ontwerp opgenomen maatregelen tot gevolg zouden hebben dat het arbeidsrechtelijk beschermingsniveau van bepaalde categorieën van werknemers wordt verminderd, 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"[15-16].

Gelet op de complexiteit van de thans ontworpen maatregelen en op het gegeven dat die maatregelen wellicht ook moeten worden gesitueerd in een ruimer en al dan niet gefaseerd geheel van maatregelen die er op termijn zouden moeten toe leiden dat de onderscheiden werknemersstatuten volledig worden geharmoniseerd, en mede gelet op de hiervoor geciteerde rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, waaruit moet worden afgeleid dat het niet uitgesloten is dat de (negatieve) gevolgen van een bepaalde maatregel voor de graad van sociaal- en arbeidsrechtelijke bescherming worden gecompenseerd door de (positieve) gevolgen van andere maatregelen op dat vlak, is het niet eenvoudig om de thans ontworpen maatregelen te beoordelen in het licht van artikel 23 van de Grondwet en het eruit voortvloeiende *standstill*-beginsel. De wetgever dient wel voor ogen te houden

[15] GwH 14 juli 2004, nr. 130/2004, B.5; GwH 15 september 2004, nr. 150/2004, B.12; GwH 14 december 2005, nr. 189/2005, B.9; GwH 14 september 2006, nr. 135/2006, B.10; GwH 14 september 2006, nr. 137/2006, B.7.1; GwH 28 september 2006, nr. 145/2006, B.5.1; GwH 20 juni 2007, nr. 87/2007, B.5; GwH 31 juli 2008, nr. 114/2008, B.3; GwH 1 september 2008, nr. 121/2008, B.11.1; GwH 29 juli 2010, nr. 94/2010, B.6.2; GwH 14 oktober 2010, nr. 113/2010, B.3.2; GwH 18 november 2010, nr. 131/2010, B.8.2; GwH 13 januari 2011, nr. 2/2011, B.4.2. Zie in dat verband ook: M. Bossuyt, "Artikel 23 in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof", in W. Rauws en M. Stroobant (eds.), *Sociale en economische grondrechten. Les droits économiques et sociaux*, Antwerpen-Louvain-La-Neuve, Intersentia, Anthemis, 2010, p. 64.

[16] De rechtspraak van de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, is in dezelfde zin. Zie RvS 17 november 2008, nr. 187.998, Coomans.

section de législation, tel n'est cependant pas le cas. En outre, même si l'on admettait l'hypothèse d'une réduction importante, il serait encore permis de considérer qu'elle se fonde sur un motif d'intérêt général, à savoir l'élimination d'une discrimination sans compromettre la situation économique des entreprises belges.

3. Charte sociale européenne

12. 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"[17-18].

Reste à savoir dans quelle mesure, en ce qui concerne les délais de préavis, le régime en projet peut être réputé conforme à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Les conclusions du rapport au sujet de la Belgique du Comité européen des droits sociaux de décembre 2010 mentionne en effet ce qui suit:

"Néanmoins, 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 and et plus d'ancienneté (Conclusions XIV-2 Italie)"[19].

On peut considérer que les délais de préavis prévus à l'article 37/2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 3 du

[17] Charte sociale européenne (révisée); voir la loi du 15 mars 2002 'portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996', *M.B.* 10 mai 2004.

[18] Un effet direct est reconnu à cette disposition. Dans l'arrêt n° 182.454 du 28 avril 2008, le Conseil d'État, section du contentieux administratif, a jugé qu'en ce qui concerne le droit à des délais de préavis raisonnables, l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne "est suffisamment précis pour avoir un effet direct dans l'ordre juridique interne dans la mesure où il interdit aux États de prendre certaines mesures".

[19] Charte sociale européenne (révisée), Comité européen des droits sociaux, Conclusions 2010 (Belgique) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_fr.pdf, p. 10.

dat, 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 zou staan dat het globaal beschermingsniveau op arbeids- en sociaalrechtelijk vlak zou verminderen. Naar het oordeel van de Raad van State, afdeling Wetgeving, is dit laatste evenwel niet het geval. Bovendien, zelfs al zou worden aangenomen dat er sprake is van een aanzienlijke vermindering, dan nog kan aangenomen worden dat er daarvoor een reden van algemeen belang voorhanden is, namelijk een discriminatie wegwerken zonder de economische situatie van de Belgische bedrijven in het gedrang te brengen.

3. Europees Sociaal Handvest

12. Artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest luidt:

"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"[17-18].

De vraag rijst in hoeverre de ontworpen regeling op het vlak van de opzeggingstermijnen in overeenstemming kan worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. In het rapport met conclusies over België van het Europees Comité voor sociale rechten van december 2010 wordt immers 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)"[19].

De opzeggingstermijnen bepaald in het ontworpen artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 (artikel 3 van het ontwerp) voor

[17] Europees Sociaal Handvest (herzien); zie de wet van 15 maart 2002 'houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996', *BS* 10 mei 2004.

[18] Aan die bepaling wordt rechtstreekse werking toegeschreven. In arrest nr. 182.454 van 28 april 2008 heeft de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, gesteld dat artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest met betrekking tot het recht op redelijke opzeggingstermijnen "voldoende precies is om directe werking te hebben in de interne rechtsorde in zoverre aan de staten een verbod tot het nemen van bepaalde maatregelen wordt opgelegd".

[19] European social charter (revised), European Committee for social rights, Conclusions 2010 (Belgium) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_en.pdf, p. 10.

projet) pour un congé donné par l'employeur au travailleur sont conformes à la Charte sociale européenne.

Toutefois, les délais de préavis dérogatoires fixés à l'article 70, § 2, du projet ne semblent pas totalement conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne, étant donné que le délai de préavis pour les travailleurs comptant plus de dix ans d'ancienneté est fixé à 56 jours, délai qui, comme il est apparu ci-dessus, est considéré comme insuffisant.

4. Exécution de la loi par voie de convention collective de travail

13.1. Dans plusieurs de ses dispositions, le projet prévoit une exécution de la loi par la conclusion d'une convention collective de travail.

Ainsi, l'article 38 du projet dispose que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui concerne le licenciement abusif, cesse de s'appliquer:

"1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°".

L'article 92 du projet insère dans la loi du 3 juillet 1978 un article 39*ter*, rédigé comme suit:

"Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire, une convention collective de travail doit, au plus tard le 1er janvier 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, d'au moins 30 semaines, ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail.

En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines.

een opzegging door de werkgever aan de werknemer kunnen worden geacht in overeenstemming te zijn met het Europees Sociaal Handvest.

De afwijkende opzeggingstermijnen die worden bepaald in artikel 70, § 2, van het ontwerp lijken echter niet volledig in overeenstemming te zijn met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest, vermits de opzeggingstermijn voor werknemers die meer dan tien jaar anciënniteit hebben, is bepaald op 56 dagen, welke termijn, zoals hiervoor is gebleken, onvoldoende wordt geacht.

4. Uitvoering van de wet bij collectieve arbeidsovereenkomst

13.1. Het ontwerp voorziet in verschillende van zijn bepalingen in een uitvoering van de wet door middel van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Zo bepaalt artikel 38 van het ontwerp dat artikel 63 van de wet van 3 juli 1978, dat betrekking heeft op het willekeurig ontslag, ophoudt van toepassing te zijn:

"1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°."

Artikel 92 van het ontwerp voegt in de wet van 3 juli 1978 een artikel 39*ter* in, dat luidt:

"Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket beloopt en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

Le reclassement professionnel vise à la section Ière du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

Entre le Ier janvier et le 30 juin 2019, le Conseil national du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités".

13.2. La question se pose de savoir si ces dispositions sont conformes à la Constitution.

Aux termes de l'article 33 de la Constitution, tous les pouvoirs émanent de la Nation et ils sont exercés de la manière prévue par la Constitution. Sur le plan fédéral, le pouvoir exécutif, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi (article 37 de la Constitution). Outre la compétence normative que la Constitution même attribue au Roi, notamment celle qui est nécessaire pour l'exécution des lois (article 108 de la Constitution), des lois particulières, édictées en vertu de la Constitution même — et par conséquent dans le respect des limites qui sont apportées par la Constitution ou qui en découlent — peuvent accorder au Roi des pouvoirs réglementaires supplémentaires (article 105 de la Constitution). Ainsi, le législateur peut habiliter le Roi à régler certaines matières qui relèvent de ses pouvoirs résiduels. Dès lors que la Constitution a attribué exclusivement au Roi le pouvoir réglementaire revenant au pouvoir exécutif fédéral et que les pouvoirs doivent être exercés de la manière déterminée par la Constitution, le principe de l'unité du pouvoir réglementaire s'applique et il est par conséquent exclu que le pouvoir réglementaire soit exercé d'une autre manière que celle prescrite par la Constitution. Dès lors, le législateur fédéral ne peut en principe déléguer des compétences normatives qu'au Roi.

Par conséquent, la question de savoir si, dans le système constitutionnel actuel, le législateur peut conférer aux interlocuteurs sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une convention collective de travail (rendue obligatoire), appelle une réponse négative[20].

Il en résulte que les éléments essentiels des régimes envisagés dans les dispositions précitées doivent être fixés par le législateur même et que leur mise en œuvre peut uniquement être déléguée au Roi. Toutefois, telles qu'elles sont

[20] La liberté de négociation collective, qui préside à la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires', permet certes aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs d'élaborer des systèmes de relations de travail par voie de conventions collectives de travail rendues obligatoires, pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux normes supérieures. Toutefois, la hiérarchie des sources du droit fixée à l'article 51 de la loi précitée, témoigne de la volonté du législateur de subordonner les conventions collectives de travail aux dispositions légales impératives au sens large du terme. Ainsi, il en ressort clairement que les arrêtés réglementaires priment les conventions collectives de travail rendues obligatoires.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van het één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren."

13.2. Vraag is of die bepalingen in overeenstemming zijn met de Grondwet.

Luidens artikel 33 van de Grondwet gaan alle machten uit van de Natie en worden zij uitgeoefend op de wijze bij de Grondwet bepaald. Op federaal vlak berust de uitvoerende macht, zoals zij door de Grondwet is geregeld, bij de Koning (artikel 37 van de Grondwet). Naast de normatieve bevoegdheid die bij de Grondwet zelf aan de Koning wordt toegekend, onder meer die ter uitvoering van de wetten (artikel 108 van de Grondwet), kan door bijzondere wetten, krachtens de Grondwet zelf uitgevaardigd — en bijgevolg met inachtneming van de begrenzingen die bij de Grondwet zijn aangebracht of eruit voortvloeien — bijkomende verordenende bevoegdheid aan de Koning worden toegekend (artikel 105 van de Grondwet). Aldus kan de wetgever de Koning machtigen bepaalde aangelegenheden te regelen die tot zijn residuaire bevoegdheid behoren. Nu de Grondwet de aan de federale uitvoerende macht toekomende verordenende bevoegdheid alleen aan de Koning heeft toegekend, en de machten dienen te worden uitgeoefend op de wijze bij de Grondwet bepaald, geldt het beginsel van de eenheid van de verordenende macht, dat inhoudt dat uitgesloten is dat de verordenende macht op een andere wijze wordt uitgeoefend dan is voorgeschreven door de Grondwet. De federale wetgever vermag derhalve in beginsel slechts aan de Koning normatieve bevoegdheden te delegeren.

De vraag of, in het huidige grondwettelijk stelsel, de wetgever de uitvoering van een wet aan de sociale gesprekspartners vertegenwoordigd in een paritair overlegorgaan kan opdragen door het sluiten van een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst, dient dan ook ontkennend beantwoord te worden[20].

Dit heeft tot gevolg dat de essentiële elementen van de in de voornoemde bepalingen in het vooruitzicht gestelde regelingen door de wetgever zelf dienen te worden vastgesteld en dat de nadere uitvoering ervan uitsluitend aan de Koning kan

[20] De vrijheid van collectief onderhandelen, die ten grondslag ligt aan de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités', stelt de representatieve werknemersorganisaties en werkgevers(organisaties) weliswaar in staat om regelingen van arbeidsverhoudingen uit te werken bij middel van bindende collectieve arbeidsovereenkomsten, voor zover ze niet in strijd zijn met hogere rechtsnormen. De hiërarchie van rechtsbronnen, zoals die in artikel 51 van de voornoemde wet is bepaald, geeft evenwel blijk van de wil van de wetgever om de collectieve arbeidsovereenkomsten ondergeschikt te houden aan de dwingende wetsbepalingen in de brede zin van het woord. Zo blijkt daaruit duidelijk dat reglementaire besluiten primeren op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

actuellement conçues, ces dispositions ne peuvent nullement se concrétiser[21].

5. Suppression de la clause d'essai

14. En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, la période d'essai est supprimée et remplacée par un dispositif permettant à chacune des parties de résilier le contrat sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois (article 40, en projet, de la loi du 3 juillet 1978; article 15 du projet).

En ce qui concerne le travail intérimaire (article 5, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 'sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs'; article 74 du projet) et le travail des étudiants (article 127, en projet, de la loi du 3 juillet 1978; article 22 du projet), une courte période d'essai de trois jours reste d'application.

Invité à justifier cette différence de traitement, le délégué a répondu ce qui suit:

"De reden is dat deze (vaak opeenvolgende) overeenkomsten in beginsel voor een korte duur worden gesloten, zodat een korte proeftijd gerechtvaardigd wordt door de korte duur van deze (opeenvolgende) contracten + wat de studenten betreft, zijn deze niet vertrouwd met de arbeidswereld zodat een korte proefperiode in dat geval nuttig kan zijn".

L'exposé des motifs souligne également la brièveté des contrats de travail intérimaire et de travail des étudiants.

Si l'on peut admettre qu'une période d'essai est requise pour le travail des étudiants, dès lors que ces derniers ne sont pas familiarisés avec le monde du travail, la question se pose de savoir quelle est la légitimation spécifique de la différence de traitement entre les contrats de travail intérimaire et les contrats à durée déterminée. La seule raison que les contrats de travail intérimaire sont conclus pour une courte période ne constitue pas une justification suffisante, étant donné qu'il y a autant de contrats à durée déterminée qui sont conclus pour une courte période. Il est recommandé de donner une justification adéquate sur ce point dans l'exposé des motifs.

[21] Voir également, à cet égard, l'avis C.E. 52.567/1 du 23 janvier 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 26 juin 2013 'modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs' (*Doc. parl.,* Chambre, 2012-13, n° 2740/1) et l'avis C.E. 52.895/1 du 9 avril 2013 sur un avant-projet de loi 'complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail'.

worden gedelegeerd. Zoals zij thans zijn geconcipieerd, kunnen die bepalingen evenwel in geen geval doorgang vinden[21].

5. Afschaffing van de proeftijd

14. Wat overeenkomsten van bepaalde duur betreft, wordt de proefperiode afgeschaft en vervangen door een regeling die het toelaat dat elke partij zonder dringende reden de overeenkomst kan beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden (ontworpen artikel 40 van de wet van 3 juli 1978; artikel 15 van het ontwerp).

Wat betreft de uitzendarbeid (ontworpen artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 'betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers'; artikel 74 van het ontwerp) en de studentenarbeid (ontworpen artikel 127 van de wet van 3 juli 1978; artikel 22 van het ontwerp) blijft een korte proefperiode van drie dagen van toepassing.

Gevraagd naar een verantwoording voor deze verschillende behandeling, heeft de gemachtigde het volgende geantwoord:

"De reden is dat deze (vaak opeenvolgende) overeenkomsten in beginsel voor een korte duur worden gesloten, zodat een korte proeftijd gerechtvaardigd wordt door de korte duur van deze (opeenvolgende) contracten + wat de studenten betreft, zijn deze niet vertrouwd met de arbeidswereld zodat een korte proefperiode in dat geval nuttig kan zijn."

Ook in de memorie van toelichting wordt verwezen naar de korte duur van de overeenkomsten inzake uitzendarbeid en studentenarbeid.

Waar aanvaard kan worden dat voor studentenarbeid een proefperiode vereist is, gelet op het niet vertrouwd zijn van de student met de arbeidswereld, rijst de vraag wat de specifieke legitimatie is voor de verschillende behandeling tussen de overeenkomsten van uitzendarbeid en de overeenkomsten van bepaalde duur. De enkele reden dat overeenkomsten van uitzendarbeid voor korte duur worden gesloten is geen voldoende legitimatie, vermits er evenzeer overeenkomsten van bepaalde duur zijn die voor korte duur worden gesloten. Het verdient aanbeveling om in de memorie van toelichting op dit punt een meer deugdelijke verantwoording te verstrekken.

[21] Zie in dat verband ook adv.RvS 52.567/1 van 23 januari 2013 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 26 juni 2013 'tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft' (*Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 2740/1) en adv.RvS 52.895/1 van 9 april 2013 over een voorontwerp van wet 'tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk'.

Observations particulières

Article 2

15. Dans un souci de cohérence avec l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978, mieux vaudrait écrire dans le texte néerlandais de l'article 37/1 en projet "ter kennis werd gegeven" (et non: "betekend werd").

Article 15

16. Compte tenu du régime particulier prévu à l'article 40, § 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, il peut être recommandé, du point de vue de la sécurité juridique, d'inscrire dans cet article l'obligation d'insérer dans le contrat la date à laquelle "la première moitié" de la durée convenue du contrat expire, afin d'éviter de futurs litiges sur ce point.

17. En ce qui concerne les contrats conclus pour un travail nettement défini, on n'aperçoit pas si une durée déterminée est conclue dans tous les cas. Si tel n'est pas le cas, le régime prévu à l'article 40, § 2, en projet, ne semble pas praticable pour ces contrats, dès lors qu'il se base expressément sur la "la première moitié de la durée convenue du contrat". Par contre, si l'on se base, pour ces contrats, sur l'"exécution d'un travail pour moitié", comme le délégué l'a communiqué, il en résulte sans doute une insécurité juridique, dès lors qu'il n'apparaîtra pas toujours clairement quand un travail est exécuté pour moitié. Il y a lieu de conclure dès lors que l'article 40, § 2, en projet, doit être réexaminé sur ce point.

Article 20

18. Compte tenu du texte actuel de l'article 104, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, on rédigera l'article 20 du projet comme suit:

"Dans l'article 104, alinéa 3, de la même loi, les mots 'pendant la période d'essai' sont remplacés par les mots 'durant les six premiers mois à partir du début du contrat' et, dans le texte néerlandais, les mots 'na de proeftijd' sont remplacés par les mots 'na deze periode'".

Article 38

19. Voir tout d'abord l'observation générale formulée à propos de la possibilité d'exécuter la loi par voie de convention collective de travail.

20. En ce qui concerne l'obligation de motivation dans le chef de l'employeur, qui peut être considérée comme un aspect de la protection contre le licenciement abusif[22], il appartient au législateur de fournir les choix politiques qui s'imposent et de fixer les éléments essentiels du régime ainsi

[22] Qui, à son tour; est un élément du droit à des conditions de travail équitables visé à l'article 23 de la Constitution.

Bijzondere opmerkingen

Artikel 2

15. Ter wille van de coherentie met artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 wordt in het ontworpen artikel 37/1 van dezelfde wet beter geschreven "ter kennis werd gegeven" (niet: "betekend werd").

Artikel 15

16. Rekening houdende met de bijzondere regeling die in het ontworpen artikel 40, § 2, van de wet van 3 juli 1978 is opgenomen, kan het uit het oogpunt van de rechtszekerheid aanbeveling verdienen om in dat artikel de verplichting op te leggen om in de overeenkomst de datum op te nemen waarop "de eerste helft" van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst verstrijkt, teneinde toekomstige betwistingen op dit punt te vermijden.

17. Wat betreft overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk is het niet duidelijk of in alle gevallen een bepaalde duurtijd wordt overeengekomen. Indien dat niet het geval is, lijkt de regeling in het ontworpen artikel 40, § 2, voor die overeenkomsten niet werkbaar, nu daarin uitdrukkelijk wordt uitgegaan van de "eerste helft van de overeengekomen duurtijd". Indien voor die gevallen in de plaats daarvan zou worden uitgegaan van de "uitvoering voor de helft van het werk", zoals door de gemachtigde is meegedeeld, leidt dit wellicht tot rechtsonzekerheid, nu het niet altijd duidelijk zal zijn wanneer een werk voor de helft is uitgevoerd. De conclusie is dan ook dat het ontworpen artikel 40, § 2, op dit punt moet worden herbekeken.

Artikel 20

18. Rekening houdende met de huidige tekst van artikel 104, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, redigere men artikel 20 van het ontwerp als volgt:

"In artikel 104, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden 'gedurende de proeftijd' vervangen door de woorden 'gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst' en worden de woorden 'na de proeftijd' vervangen door de woorden 'na deze periode'."

Artikel 38

19. Zie vooreerst de algemene opmerking over de mogelijkheid tot het uitvoeren van de wet bij collectieve arbeidsovereenkomst.

20. Het komt aan de wetgever toe om met betrekking tot de motiveringsplicht in hoofde van de werkgever, dat als een aspect kan worden beschouwd van de bescherming tegen abusief ontslag[22], de nodige beleidskeuzes te maken en de essentiële elementen te bepalen van de regeling die aldus tot

[22] Dat op zijn beurt een onderdeel is van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden bedoeld in artikel 23 van de Grondwet.

mis en place. Le soin de régler l'ensemble de cette matière ne peut en aucun cas être laissé aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail (article 38, 1°, du projet) ou au Roi (article 38, 2°, du projet — en admettant que le but de cette disposition est de confier au Roi l'élaboration d'un tel régime, ce qui n'apparaît pas clairement).

21. Même si le Conseil d'État, section du contentieux administratif, ne considère pas le licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur public comme un acte administratif unilatéral détachable[23], il existe néanmoins une jurisprudence qui considère que la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' s'applique lorsqu'un employeur public licencie un agent contractuel[24]. La doctrine défend également cette thèse[25].

Quoi qu'il en soit, il peut en tout cas être recommandé, du point de vue de la sécurité juridique, d'indiquer, lors de l'adoption par le législateur d'un régime en matière d'obligation de motivation, comment ce régime s'articule avec celui inscrit dans la loi précitée du 29 juillet 1991, en ce qui concerne un employeur public.

Article 43

22. À l'article 43 du projet, il y a lieu d'insérer les mots "et modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012" entre les mots "12 avril 2011" et ", le paragraphe 3".

Article 61

23. L'article 31, § 3/1, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 61, 2°, du projet) fait état d'un motif "légitime", alors que l'exposé des motifs mentionne des raisons "valables". Il est recommandé d'harmoniser les deux notions.

24. L'article 31, § 3, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 61, 3°, du projet) dispose qu'une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une

[23] C.E., 5 septembre 1997, *R.C.J.B.* 1999, 5; C.E., 5 octobre 2006, n° 163.263, Adamopoulos, dans A. De Becker, "Het ontslag van arbeidscontractanten in de publieke sector" dans M. Rigaux et W. Rauws (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8: actualia van het ontslagrecht,* Anvers, Intersentia, 2010, 164.

[24] Voir par exemple C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, *J.T.T.* 2008, liv. 1005, 167.

[25] L. Dear et O. Deprince, "Incidences de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs sur le licenciement du personnel contractuel du secteur public", *J.T.T.* 2005, 173-181; D. Cuypers, "Over ontslagmotieven, motiveringswet en rechtsmisbruik", *Soc.Kron.* 2004, 237.
Contra: K. Salomez, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruxelles, Diss. Doct. Rechten VUB faculteit Rechten, 2004, 237; I. Vandenpoel, "Motivering van het ontslag van een contractant in overheidsdienst: een bres in het Belgische ontslagrecht?", *T.S.R.* 2011, liv. 2, 115-153; A. De Becker, *l.c.*, 145 et suivantes.

stand wordt gebracht. In geen geval kan deze aangelegenheid in zijn geheel worden overgelaten aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad (artikel 38, 1°, van het ontwerp) of aan de Koning (artikel 38, 2°, van het ontwerp — aangenomen dat in die bepaling bedoeld wordt dat het uitwerken van een dergelijke regeling zaak is van de Koning, wat niet duidelijk is).

21. Hoewel de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, het ontslag van een arbeidscontractant tewerkgesteld door een overheid-werkgever niet als een afsplitsbare eenzijdige administratieve rechtshandeling beschouwt[23], is er niettemin rechtspraak waarin er van uit wordt gegaan dat de wet van 29 juli 1991 'betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen' van toepassing is in geval een overheid-werkgever een arbeidscontractant ontslaat[24]. Ook in de rechtsleer wordt deze stelling verdedigd[25].

Wat daar ook van zij, het kan in elk geval uit het oogpunt van de rechtszekerheid aanbeveling verdienen om, bij het aannemen door de wetgever van een regeling inzake de motiveringsplicht bij ontslag, aan te geven hoe die regeling zich verhoudt tot de regeling opgenomen in de voornoemde wet van 29 juli 1991, wat een overheid-werkgever betreft.

Artikel 43

22. In artikel 43 van het ontwerp dienen de woorden "en laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2012" te worden ingevoegd tussen de woorden "12 april 2011" en ", wordt".

Artikel 61

23. In het ontworpen artikel 31, § 3/1, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 61, 2°, van het ontwerp) is er sprake van een "wettige" reden, terwijl in de memorie van toelichting wat die bepaling betreft wordt gewaagd van een "geldige" reden. Het verdient aanbeveling beide begrippen op elkaar af te stemmen.

24. In het ontworpen artikel 31, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 61, 3°, van het ontwerp) wordt bepaald dat een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in

[23] RvS 5 september 1997, *RCJB* 1999, 5; RvS 5 oktober 2006, nr. 163.263, Adamopoulos, in A. De Becker, "Het ontslag van arbeidscontractanten in de publieke sector" in M. Rigaux en W. Rauws (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8: actualia van het ontslagrecht,* Antwerpen, Intersentia, 2010, 164.

[24] Zie bijv. Arbh. Brussel 27 november 2007, *JTT* 2008, afl. 1005, 167.

[25] L. Dear en O. Deprince, "Incidences de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs sur le licenciement du personnel contractuel du secteur public", *JTT* 2005, 173-181; D. Cuypers, "Over ontslagmotieven, motiveringswet en rechtsmisbruik", *Soc.Kron.* 2004, 237.
Contra: K. Salomez, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Brussel, Diss. Doct. Rechten VUB faculteit Rechten, 2004, 237; I. Vandenpoel, "Motivering van het ontslag van een contractant in overheidsdienst: een bres in het Belgische ontslagrecht?", *TSR* 2011, afl. 2, 115-153; A. De Becker, *l.c.*, 145 e.v.

période de la journée, de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.

L'obligation, pendant la période d'incapacité de travail, de se tenir à disposition durant une période déterminée de la journée pour une visite du médecin-contrôleur et de communiquer à ce sujet des données relatives au lieu de résidence constitue une grave immixtion dans le droit au respect de la vie privée.

Le droit au respect de la vie privée et familiale est de manière générale garanti par l'article 22 de la Constitution, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, l'article 17 du Pacte international relatifs aux droits civils et politiques et l'article 16 de la Convention internationale des droits de l'enfant. Pour qu'une immixtion dans ce droit puisse être justifiée, il est notamment requis qu'elle soit nécessaire dans une société démocratique, ce qui implique qu'un rapport de proportionnalité existe entre le but poursuivi et les moyens utilisés à cet effet.

L'exposé des motifs ne comporte pas la moindre justification pour la mesure en projet. Il est dès lors fortement recommandé d'expliciter plus avant dans l'exposé des motifs du projet pourquoi les obligations ainsi imposées peuvent être considérées comme des mesures qui répondent, notamment, à l'exigence de proportionnalité. À ce propos, le Conseil d'État, section de législation, se demande au demeurant si l'objectif poursuivi — un contrôle plus efficace de l'incapacité de travail — ne peut pas être atteint par des moyens moins radicaux et si, dans des cas déterminés d'incapacité de travail (par exemple en cas d'incapacité de travail de longue durée), la mesure (générale) actuellement en projet ne peut de toute façon, donner lieu à une application déraisonnable et disproportionnée, cette mesure du moins dans les cas précités devant être considérée comme disproportionnée au regard notamment de l'article 22 de la Constitution.

Article 62

25. On rédigera l'article 62 du projet comme suit:

"Dans l'article 52, § 1er, de la même loi, modifié par la loi du 23 juin 1981 et l'arrêté royal n° 465 du 1 octobre 1986, les alinéas 2, 3 et 4 sont abrogés".

Article 68

26. L'article 68, alinéa 3, du projet, fixe pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013 un délai de préavis forfaitaire d'un mois

een paritair comité of subcomité, hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement een dagdeel kan bepalen van maximum vier aangesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.

De verplichting om zich tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid gedurende een bepaald deel van de dag ter beschikking te houden voor een bezoek van een controlearts en tot mededeling van verblijfsgegevens in dat verband, vormt een ernstige inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven.

Het recht op eerbiediging van het privé en gezinsleven wordt in het algemeen gewaarborgd bij artikel 22 van de Grondwet, artikel 8 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens, artikel 17 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en artikel 16 van het Internationaal Verdrag inzake de rechten van het kind. Opdat een inmenging in het bedoelde recht verantwoord zou zijn, is onder meer vereist dat de inmenging noodzakelijk is in een democratische samenleving, hetgeen inhoudt dat er een evenredigheid bestaat tussen het beoogde doel en de daartoe aangewende middelen.

De memorie van toelichting bevat geen enkele verantwoording voor de ontworpen maatregel. Het verdient dan ook sterk aanbeveling om in de memorie van toelichting bij het ontwerp nader uit te leggen waarom de op te leggen verplichtingen beschouwd kunnen worden als maatregelen die voldoen aan onder meer het evenredigheidsvereiste. De Raad van State, afdeling Wetgeving, vraagt zich wat dat betreft overigens af of het beoogde doel — een meer effectieve controle van de arbeidsongeschiktheid — niet met minder verregaande middelen kan worden bereikt, en of de thans ontworpen (algemene) maatregel in bepaalde gevallen van arbeidsongeschiktheid (bijv. in geval van langdurige ongeschiktheid) niet hoe dan ook aanleiding kan geven tot een onredelijke en disproportionele toepassing, waardoor althans voor die gevallen de maatregel als onevenredig in het licht van onder meer artikel 22 van de Grondwet moet worden beschouwd.

Artikel 62

25. Artikel 62 van het ontwerp dient te worden geredigeerd als volgt:

"In artikel 52, § 1, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981 en het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden het tweede, het derde en het vierde lid opgeheven."

Artikel 68

26. Artikel 68, derde lid, van het ontwerp bepaalt voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, een forfaitaire opzeggingstermijn van

par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur.

S'agissant des employés dont la rémunération annuelle varie entre 32.254 euros et 64.508 euros, cette disposition ne paraît pas poser de problème, dès lors que ceux-ci peuvent fixer le délai de préavis avec l'employeur dans une convention "conclue au plus tôt au moment où le congé est donné", conformément à l'article 82, § 3, actuel, de la loi du 3 juillet 1978.

Toutefois, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 64.508 euros au moment de l'entrée en service (ci-après: les employés supérieurs), les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent également être fixés par convention "conclue au plus tard [au moment de l'entrée en service]" (article 82, § 5, actuel, de la loi du 3 juillet 1978). Par conséquent, on pourrait considérer que l'article 68, alinéa 3, en projet, porte atteinte aux droits acquis des employés supérieurs qui sont entrés en service avant le 31 décembre 2013 et qui à ce moment ont fixé par convention avec leur employeur, un délai de préavis valable mais qui ne sont licenciés par cet employeur qu'après le 1er janvier 2014.

Interrogé à ce sujet par les auditeurs-rapporteurs, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Artikel 68, derde lid, doet geen afbreuk aan verworven rechten van hogere bedienden. Als zij een beding sloten dat een hogere termijn toekent dan wat het wetsontwerp voor het verleden vastlegt, blijft dat beding geldig voor het vastleggen van de opzeggingstermijn verworven op basis van de anciënniteit van voor 31 december 2013. Noch onder de huidige wetgeving, noch volgens het nieuwe wetsontwerp, is er een bepaling die een dergelijk beding kan doen wegvallen. Aldus rijst geen probleem ten aanzien van de standstill verplichting".

Il faut constater que ces explications sont contraires au sens de l'article 68, alinéa 3, du projet, qui énonce clairement que le régime de fixation du délai forfaitaire inscrit dans cette disposition s'applique "par dérogation à l'alinéa 2". L'exposé des motifs indique également qu'"[e]n cas de congé donné par l'employeur, la partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 sera fixée forfaitairement. L'article 82, § 3 (…) n'est donc pas d'application".

Par conséquent, l'article 68 du projet doit encore être réexaminé sur ce point.

Article 70

27. À l'article 70, § 1er, alinéas 1er et 2, et § 3, du projet, on remplacera chaque fois les mots "de la loi du 3 juillet 1978" par les mots "de la loi précitée du 3 juillet 1978".

één maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever.

Wat de bedienden betreft met een jaarlijks loon tussen 32.254 euro en 64.508 euro, lijkt deze bepaling geen probleem te stellen, aangezien zij overeenkomstig het huidige artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 met de werkgever in een overeenkomst "gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven" de opzeggingstermijn kunnen vaststellen.

Echter, voor de bedienden met een jaarlijks loon hoger dan 64.508 euro op het ogenblik van de indiensttreding (hierna: de hogere bedienden), mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen ook vastgesteld worden bij een overeenkomst "gesloten ten laatste op het ogenblik van indiensttreding" (huidige artikel 82, § 5, van de wet van 3 juli 1978). Bijgevolg zou gesteld kunnen worden dat het ontworpen artikel 68, derde lid, afbreuk doet aan de verworven rechten van de hogere bedienden die in dienst zijn getreden vóór 31 december 2013 en die op dat ogenblik met hun werkgever een geldige opzeggingstermijn hebben vastgelegd bij overeenkomst, maar die pas na 1 januari 2014 door deze werkgever worden ontslagen.

Hierover ondervraagd door de auditeurs-verslaggevers, heeft de gemachtigde het volgende verklaard:

"Artikel 68, derde lid, doet geen afbreuk aan verworven rechten van hogere bedienden. Als zij een beding sloten dat een hogere termijn toekent dan wat het wetsontwerp voor het verleden vastlegt, blijft dat beding geldig voor het vastleggen van de opzeggingstermijn verworven op basis van de anciënniteit van voor 31 december 2013. Noch onder de huidige wetgeving, noch volgens het nieuwe wetsontwerp, is er een bepaling die een dergelijk beding kan doen wegvallen. Aldus rijst geen probleem ten aanzien van de standstill verplichting."

Vastgesteld moet worden dat deze toelichting ingaat tegen de strekking van artikel 68, derde lid, van het ontwerp, waarin duidelijk wordt bepaald dat de in die bepaling opgenomen regeling van forfaitaire termijnbepaling geldt "in afwijking van het tweede lid". Ook in de memorie van toelichting wordt gesteld dat "[i]n geval van opzegging door de werkgever het deel van de opzeggingstermijn dat verbonden is aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013 op forfaitaire wijze (wordt) vastgesteld, en dus niet door toepassing van artikel 82, § 3".

Artikel 68 van het ontwerp dient dan ook op dit punt nog aan een nader onderzoek te worden onderworpen.

Artikel 70

27. In artikel 70, § 1, eerste en tweede lid, en § 3, van het ontwerp dienen de woorden "van de wet van 3 juli 1978" telkens te worden vervangen door de woorden "van voornoemde wet van 3 juli 1978".

28. À l'article 70, § 4, 1°, on remplacera chaque fois les mots "de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail" par les mots "de la loi précitée du 3 juillet 1978".

Article 77

29. La question se pose de savoir si la différence de traitement créée entre, d'une part, les travailleurs dont le contrat de travail prend fin moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou d'une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et, d'autre part, les travailleurs dont le contrat de travail prend fin moyennant un délai de préavis inférieur à 30 semaines, est conforme au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. On n'aperçoit pas de quelle manière le critère de différenciation (30 semaines) peut être considéré comme pertinent à la lumière de l'objectif poursuivi par la procédure de reclassement professionnel. Les auteurs du projet doivent indiquer dans l'exposé des motifs les raisons pour lesquelles ce critère est jugé pertinent à la lumière de l'objectif qui préside à l'instauration d'une mesure générale de reclassement professionnel.

Article 80

30. À l'article 11/4, § 3, en projet, de la loi du 5 septembre 2001, l'habilitation faite au Roi en vue de compléter ou de remplacer de manière illimitée les critères énumérés au paragraphe 2 de cet article, n'est pas admissible au regard des principes constitutionnels qui gouvernent la relation entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif. Cette habilitation doit par conséquent être mieux circonscrite.

Article 84

31. À l'article 11/8, § 1er, alinéa 2, en projet, de la loi du 5 septembre 2001, il faut sans doute remplacer les mots "quinze jours" par les mots "quatre semaines".

Article 92

32. Voir tout d'abord l'observation générale formulée à propos de la possibilité d'exécuter la loi par voie de convention collective de travail.

33. Voir, à titre subsidiaire, en ce qui concerne la différence de traitement entre travailleurs, l'observation formulée à cet égard à propos de l'article 77 du projet.

Articles 97 et 98

34. Il ressort des explications fournies par le délégué à propos des articles 97 et 98 du projet, d'une part, que les catégories de travailleurs qui auront droit à une indemnité

28. In artikel 70, § 4, 1°, dienen de woorden "van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten" te worden vervangen door de woorden "van voornoemde wet van 3 juli 1978".

Artikel 77

29. De vraag rijst of de verschillende behandeling die ontstaat tussen, enerzijds, werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en, anderzijds, werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een kortere opzeggingstermijn dan 30 weken, in overeenstemming is met het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Het is niet duidelijk op welke wijze het onderscheidingscriterium (30 weken) als pertinent kan worden beschouwd in het licht van het beoogde doel van de outplacementbegeleiding. De stellers van het ontwerp dienen in de memorie van toelichting aan te geven waarom dit criterium pertinent wordt geacht in het licht van de doelstelling die ten grondslag ligt aan het invoeren van een algemene maatregel van outplacement.

Artikel 80

30. De delegatie aan de Koning in het ontworpen artikel 11/4, § 3, van de wet van 5 september 2001, om de in paragraaf 2 van dat artikel opgesomde criteria op onbeperkte wijze aan te vullen of te vervangen, is niet aanvaardbaar in het licht van de grondwettelijke beginselen die de verhouding regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht. Die delegatie dient dan ook nader te worden afgebakend.

Artikel 84

31. In het ontworpen artikel 11/8, § 1, tweede lid, van de wet van 5 september 2001 dienen de woorden "vijftien dagen" wellicht te worden vervangen door de woorden "vier weken".

Artikel 92

32. Zie vooreerst de algemene opmerking over de mogelijkheid tot het uitvoeren van de wet bij collectieve arbeidsovereenkomst.

33. Zie, in subsidiaire orde, wat de verschillende behandeling tussen werknemers betreft, de opmerking die hiervoor bij artikel 77 van het ontwerp is gemaakt.

Artikelen 97 en 98

34. Uit de door de gemachtigde verstrekte toelichting bij de artikelen 97 en 98 van het ontwerp blijkt, enerzijds, dat de categorieën van werknemers die recht zullen hebben op een

en compensation du licenciement seront fixées selon un calendrier par l'arrêté royal qui sera pris en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, zf), en projet, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 'concernant la sécurité sociale des travailleurs' (article 97, 1°, du projet) et, d'autre part, que le champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement est "complémentaire" à celui de l'allocation de licenciement (article 98 du projet)[26].

Pareil procédé ne favorise ni la sécurité juridique ni la transparence de la réglementation et ne permet pas, en outre, d'apprécier pleinement la mesure dans laquelle le régime d'harmonisation des délais de préavis, inscrit au projet, dont le dispositif de l'indemnité en compensation du licenciement constitue un élément essentiel, répond aux arrêts précités de la Cour constitutionnelle.

Dès lors que le champ d'application du dispositif de l'indemnité en compensation du licenciement doit être considéré comme un élément essentiel de ce régime, qui doit en principe être fixé par le législateur, et eu égard aussi à la complémentarité de ce dispositif avec celui de l'allocation de licenciement, dont le champ d'application est fixé dans son ensemble dans le projet, les catégories de travailleurs qui ont droit à une indemnité en compensation du licenciement, doivent, notamment dans un souci de transparence du régime en projet, aussi être déterminés dans leur totalité à l'article 7, § 1er, alinéa 3, zf), en projet, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 (article 97, 1°, du projet).

35. Outre l'absence d'assimilation totale jusqu'en 2017, les articles 97 et 98 du projet posent un problème supplémentaire, dès lors que ces dispositions créent une nouvelle différence de traitements entre les travailleurs, qui est fondée sur l'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014, ceux-ci ayant droit soit à une allocation de licenciement, soit à une indemnité en compensation du licenciement (plus élevée). La question se pose de savoir si l'ancienneté acquise constitue un critère pertinent pour la distinction opérée et si la mesure peut par conséquent se justifier à la lumière du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Interrogé à se sujet par les auditeurs-rapporteurs, le délégué a donné la justification suivante:

"Er is voor gekozen om het nadeel van de oude wetgeving in de eerste plaats weg te werken voor de ex-arbeiders met een lange anciënniteit (>= 20 jaar). Zij dragen ten aanzien van de ex-arbeiders met een geringere anciënniteit een groter nadeel mee omdat voor hen het aandeel van de 'oude' anciënniteit in de totale anciënniteit veel groter is en zij dus recht zouden hebben op een relatief veel lagere opzegtermijn indien deze wordt berekend door de anciënniteit uit te splitsen in een gedeelte vóór 2014 en een gedeelte na 2013 en daar de respectievelijke wetgevingen op toe te passen. Hun opzegtermijn zal dus sneller volledig worden berekend volgens de nieuwe wetgeving.

[26] Voir également l'exposé des motifs qui énonce que "dès que le travailleur aura droit à l'indemnité en compensation du licenciement, il sortira du champ d'application de l'allocation de licenciement".

ontslagcompensatievergoeding, volgens een tijdspad zullen worden bepaald bij het koninklijk besluit dat ter uitvoering van het ontworpen artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 'betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' (artikel 97, 1°, van het ontwerp) zal worden uitgevaardigd en, anderzijds, dat het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding "complementair" is met dat van de ontslaguitkering (artikel 98 van het ontwerp)[26].

Een dergelijke werkwijze is niet bevorderlijk voor de rechtszekerheid en de transparantie van de regelgeving en laat bovendien niet toe om een volledig oordeel te vellen over de mate waarin met de in het ontwerp opgenomen regeling inzake de harmonisering van de opzeggingstermijnen, waarvan de regeling betreffende de ontslagcompensatievergoeding een essentieel element is, wordt tegemoet gekomen aan de voornoemde arresten van het Grondwettelijk Hof.

Aangezien het toepassingsgebied van de regeling inzake de ontslagcompensatievergoeding als een essentieel element van die regeling moet worden beschouwd, dat in beginsel door de wetgever dient te worden vastgesteld, en mede gelet op de complementariteit van die regeling met de regeling inzake de ontslaguitkering, waarvan het toepassingsgebied in zijn geheel in het ontwerp wordt bepaald, dienen de categorieën van werknemers die recht hebben op een ontslagcompensatievergoeding, mede ter wille van de transparantie van de ontworpen regeling, eveneens in zijn geheel in het ontworpen artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 (artikel 97, 1°, van het ontwerp) te worden bepaald.

35. Benevens het ontbreken van een volledige gelijkstelling tot het jaar 2017 stellen de artikelen 97 en 98 van het ontwerp een bijkomend probleem, aangezien door die bepalingen een nieuw verschil in behandeling wordt gecreëerd tussen werknemers onderling, gegrond op de verworven anciënniteit vóór 1 januari 2014, waardoor zij recht hebben hetzij op een ontslaguitkering, hetzij op een (hogere) ontslagcompensatievergoeding. Vraag is of de verworven anciënniteit een pertinent criterium is voor het gemaakte onderscheid en of de maatregel bijgevolg te verantwoorden valt in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Hierover ondervraagd door de auditeurs-verslaggevers, heeft de gemachtigde volgende verantwoording verstrekt:

"Er is voor gekozen om het nadeel van de oude wetgeving in de eerste plaats weg te werken voor de ex-arbeiders met een lange anciënniteit (>= 20 jaar). Zij dragen ten aanzien van de ex-arbeiders met een geringere anciënniteit een groter nadeel mee omdat voor hen het aandeel van de 'oude' anciënniteit in de totale anciënniteit veel groter is en zij dus recht zouden hebben op een relatief veel lagere opzegtermijn indien deze wordt berekend door de anciënniteit uit te splitsen in een gedeelte vóór 2014 en een gedeelte na 2013 en daar de respectievelijke wetgevingen op toe te passen. Hun opzegtermijn zal dus sneller volledig worden berekend volgens de nieuwe wetgeving.

[26] Zie ook de memorie van toelichting, waarin wordt gesteld dat "van zodra de werknemer gerechtigd zal zijn op de ontslagcompensatievergoeding, hij buiten het toepassingsgebied van de ontslaguitkering [zal] vallen".

Een ‘overgangsperiode’ van 3 jaar is in dit kader redelijk te noemen. Bovendien zullen de ex-arbeiders die nog niet aan de voorwaarden van het tijdpad voldoen, als compensatie de nog bestaande ontslaguitkering kunnen genieten. Deze ontslaguitkering dient dus hetzelfde tijdpad te volgen als de ontslagcompensatievergoeding. De ontslaguitkering zal dus logischerwijze verdwijnen in 2017, dat is het ogenblik waarop de ontslagcompensatievergoeding veralgemeend zal zijn”.

Le cas échéant, il appartiendra à la Cour constitutionnelle d’apprécier si cette mesure transitoire est justifiée au regard du principe d’égalité.

36. L’exposé des motifs indique que l’indemnité en compensation du licenciement correspond à “la différence entre le montant payé par l’employeur (à titre d’allocation de licenciement) et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation”. Cette précision doit être insérée à l’article 7, § 1er, alinéa 3, zf), en projet, de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 (article 97, 1°, du projet), dès lors qu’il s’agit d’un élément essentiel du dispositif de l’indemnité en compensation du licenciement.

Article 101

37. Conformément à l’article 67*quater*, § 3, en projet, du Code des impôts sur les revenus 1992, le Roi peut établir un montant maximum en ce qui concerne les rémunérations visées au § 2, sur lesquelles l’exonération (fiscale) est calculée.

La question se pose de savoir si cette disposition est conforme au principe de légalité fiscale. La Cour constitutionnelle considère qu’aucune exemption d’impôt ne peut être accordée sans le consentement d’une assemblée délibérante démocratiquement élue. Le principe de légalité fiscale, consacré par l’article 170, § 1er, de la Constitution, exige que la loi fiscale comporte des critères précis, non équivoques et clairs au moyen desquels il peut être décidé qui est le redevable et pour quel montant. La Cour constitutionnelle accepte que “les dispositions constitutionnelles précitées [n’aillent] toutefois pas jusqu’à obliger le législateur à régler lui-même chacun des aspects d’un impôt ou d’une exemption. Une délégation conférée au Roi n’est pas contraire au principe de légalité, pour autant qu’elle soit définie de manière suffisamment précise et qu’elle porte sur l’exécution de mesures dont les éléments essentiels ont été fixés préalablement par le législateur”[27].

La délégation en projet a pour effet que le Roi pourra fixer lui-même (indirectement) l’importance de l’exonération (plus le montant maximum est faible, plus l’exonération est faible), ce qui est contraire au principe de légalité fiscale. La disposition en projet doit dès lors être réexaminée sous cet angle.

[27] C.C., 16 juin 2011, n° 103/2011, B.5.1 à B 5.3.

Een ‘overgangsperiode’ van 3 jaar is in dit kader redelijk te noemen. Bovendien zullen de ex-arbeiders die nog niet aan de voorwaarden van het tijdpad voldoen, als compensatie de nog bestaande ontslaguitkering kunnen genieten. Deze ontslaguitkering dient dus hetzelfde tijdpad te volgen als de ontslagcompensatievergoeding. De ontslaguitkering zal dus logischerwijze verdwijnen in 2017, dat is het ogenblik waarop de ontslagcompensatievergoeding veralgemeend zal zijn.”

Het zal in voorkomend geval aan het Grondwettelijk Hof toekomen om te oordelen of deze overgangsmaatregel gerechtvaardigd is in het licht van het gelijkheidsbeginsel.

36. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat de ontslagcompensatievergoeding overeenstemt met “het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt (als ontslagvergoeding) en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft”. Deze precisering dient in het ontworpen artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 (artikel 97, 1°, van het ontwerp) te worden opgenomen, aangezien het gaat om een essentieel element van de regeling inzake de ontslagcompensatievergoeding.

Artikel 101

37. Overeenkomstig het ontworpen artikel 67*quater*, § 3, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 kan de Koning een maximumbedrag invoeren met betrekking tot de bezoldiging als beoogd in paragraaf 2 waarop de (fiscale) vrijstelling wordt berekend.

De vraag rijst of dit in overeenstemming is met het fiscale legaliteitsbeginsel. Het Grondwettelijk Hof stelt dat geen vrijstelling van belasting kan worden verleend zonder instemming van een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Het in artikel 170, § 1, van de Grondwet gewaarborgde fiscale wettigheidsbeginsel vereist dat de belastingwet nauwkeurige, ondubbelzinnige en duidelijke criteria bevat aan de hand waarvan kan worden uitgemaakt wie belastingplichtig is en voor welk bedrag. Het Grondwettelijk Hof aanvaardt dat “voormelde grondwetsbepaling (…) evenwel niet zo ver [gaat] dat ze de wetgever ertoe zou verplichten elk aspect van een belasting of een vrijstelling zelf te regelen. Een delegatie aan de Koning is niet in strijd met het wettigheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de essentiële elementen voorafgaandelijk door de wetgever zijn vastgelegd”[27].

De ontworpen delegatie heeft tot gevolg dat de Koning de grootte van de vrijstelling (onrechtstreeks) zelf zal kunnen bepalen (hoe lager het maximumbedrag, hoe lager de vrijstelling), wat in strijd is met het fiscale legaliteitsbeginsel. De ontworpen bepaling dient dan ook in het licht hiervan te worden herzien.

[27] GwH 16 juni 2011, nr. 103/2011, B.5.1 tot B 5.3.

Article 103

38. L'article 2/1, § 7, en projet, de la loi du 27 juin 1969 'révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs' dispose que le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut changer le contenu de l'article 2/1 en projet. Ces arrêtés cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date. Les arrêtés confirmés par la loi ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

En soi, l'attribution au Roi d'un pouvoir réglementaire étendu n'est pas contraire à la Constitution, dès lors qu'il peut se fonder sur l'article 105 de celle-ci, qui, s'il dispose que le Roi n'a d'autres pouvoirs que ceux que lui attribue la Constitution, il énonce aussi que "les lois particulières portées en vertu de la Constitution même" peuvent également étendre les pouvoirs attribués au Roi.

Toutefois, l'attribution au Roi des pouvoirs définis ci-dessus n'est pas illimitée. Pour qu'elle soit conciliable avec l'ensemble des règles constitutionnelles qui régissent les rapports entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif, il faut qu'il y ait des circonstances exceptionnelles, que l'attribution au Roi de tels pouvoirs soit limitée dans le temps et que les pouvoirs conférés au Roi soient précisément définis, tant en ce qui concerne les finalités et les objectifs qu'en ce qui concerne les matières dans lesquelles des mesures peuvent être prises, et que soit indiquée la portée précise des mesures que le Roi est habilité à prendre.

Le dispositif en projet ne satisfait pas entièrement à ces exigences. Ainsi, l'exposé des motifs n'indique pas quelles circonstances exceptionnelles nécessitent une telle mesure et le pouvoir attribué au Roi n'est pas défini de manière précise, par la simple énonciation qu'il "peut changer le contenu du présent article".

39. L'exposé des motifs mentionne que l'intention du législateur consiste à "bétonner" le régime dans la loi. Toutefois, cet ancrage dans la loi est limité dans le temps, étant donné que, conformément à l'article 107 du projet, l'article 2/1, en projet, de la loi du 27 juin 1969 cesse être en vigueur deux ans après son entrée en vigueur. La question se pose dès lors de savoir quelle est l'intention réelle du législateur et si le texte du projet ou l'exposé des motifs ne doit pas être mis davantage en conformité avec celle-ci que ce n'est actuellement le cas.

40. Lors de la rédaction de l'article 2/1, en projet, de la loi du 27 juin 1969, il n'a manifestement pas été tenu compte des modifications qui seront apportées à l'article 8*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 'pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs' par l'arrêté royal 'modifiant l'article 8*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des

Artikel 103

38. Het ontworpen artikel 2/1, § 7, van de wet van 27 juni 1969 'tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' bepaalt dat de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, de inhoud van het ontworpen artikel 2/1 kan wijzigen. Die besluiten houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij voor die dag bij wet zijn bekrachtigd. De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd kunnen niet dan bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Het toekennen aan de Koning van een ruime verordeningsbevoegdheid is als zodanig niet in strijd met de Grondwet, maar kan worden gesteund op artikel 105 van de Grondwet, naar luid waarvan de Koning geen andere macht heeft dan die welke de Grondwet hem toekent, maar dat eveneens bepaalt dat "bijzondere wetten, krachtens de Grondwet zelf uitgevaardigd" de aan de Koning toegekende bevoegdheden evenzeer kunnen uitbreiden.

De toekenning van de zo-even omschreven machten aan de Koning is evenwel niet onbeperkt. Om bestaanbaar te blijven met het geheel van de grondwettelijke regels die de verhouding tussen de wetgevende en de uitvoerende macht regelen, dienen er uitzonderlijke omstandigheden aanwezig te zijn, mogen zulke machten slechts voor een beperkte periode aan de Koning worden toegekend, en dienen de aan de Koning toegekende machten nauwkeurig te zijn omschreven, zowel wat betreft de doeleinden en de oogmerken, als wat betreft de aangelegenheden waarin maatregelen kunnen worden genomen, en moet de precieze strekking van de maatregelen die de Koning vermag uit te vaardigen, worden aangegeven.

De ontworpen regeling voldoet niet geheel aan deze vereisten. Zo wordt in de memorie van toelichting niet aangegeven welke uitzonderlijke omstandigheden tot een dergelijke maatregel nopen, en wordt de aan de Koning toegekende macht, door enkel te bepalen dat hij "de inhoud van dit artikel [kan] wijzigen", niet nauwkeurig omschreven.

39. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat de bedoeling van de wetgever erin bestaat om de regeling te "betonneren in de wet". De beoogde verankering in de wet is evenwel beperkt in de tijd, aangezien het ontworpen artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 overeenkomstig artikel 107 van het ontwerp buiten werking treedt twee jaar na zijn inwerkingtreding. Vraag is dan ook wat de werkelijke bedoeling is van de wetgever, en of de tekst van het ontwerp dan wel de memorie van toelichting hiermee niet meer in overeenstemming dient te worden gebracht dan thans het geval is.

40. Bij de redactie van het ontworpen artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 is klaarblijkelijk geen rekening gehouden met de wijzigingen die in artikel 8*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 'tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' zullen worden aangebracht bij het koninklijk besluit 'tot wijziging van artikel 8*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van

travailleurs', sur lequel le Conseil d'État, section de législation, a donné le 31 octobre 2013 l'avis 54.230/1. L'auteur du projet devra vérifier s'il n'est pas indiqué de déjà tenir compte de ces modifications lors de la rédaction de l'article 2/1 en projet.

41. Enfin, la question se pose de savoir si après la fin de vigueur du régime en projet, un régime de travail occasionnel peut de nouveau être mis en place par le Roi, par arrêté pris sur la base de l'article 2, § 1er, de la loi du 27 juin 1969. Ce point doit également être précisé dans le régime en projet, à tout le moins dans l'exposé des motifs.

Le greffier, *Le président,*

Greet VERBERCKMOES Marnix VAN DAMME

27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders', waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, op 31 oktober 2013 advies 54.230/1 heeft gegeven. De steller van het ontwerp dient na te gaan of het niet raadzaam is om bij de redactie van het ontworpen artikel 2/1 reeds met die wijzigingen rekening te houden.

41. Tot slot rijst de vraag of na de buitenwerkingtreding van de ontworpen regeling opnieuw een regeling van de gelegenheidsarbeid tot stand kan worden gebracht door de Koning, bij besluit genomen op grond van artikel 2, § 1, van de wet van 27 juni 1969. Ook op dit punt dient de ontworpen regeling, minstens in de memorie van toelichting, te worden verduidelijkt.

De griffier, *De voorzitter,*

Greet VERBERCKMOES Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir,

Salut.

Sur la proposition de la ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons:

La ministre des Affaires sociales, la ministre de l'Emploi et le ministre des Finances sont chargés de présenter en Notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE Ier

Disposition générale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail visant à l'harmonisation des règles relatives au licenciement et à la démission

Section Ire

Nouvelles dispositions

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/1 rédigé comme suit:

"Art. 37/1. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.".

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 37/2 rédigé comme suit:

WETSONTWERP

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

Onze Groet.

Op de voordracht van de minister van Werk,

hebben Wij besloten en besluiten Wij:

De minister van Sociale Zaken, de minister van Werk en de minister van Financiën zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de harmonisatie van de regels over het ontslag door de werkgever en het ontslag door de werknemer

Afdeling I

Nieuwe bepalingen

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.".

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 37/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/2. § 1er. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;

— neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

— dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;

— onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;

— treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

— quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

À partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

"Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

— elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

À partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

— cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;

— neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;

— dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;

— treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1er, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à:

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgelegd op:

— één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:

— une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.".

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 37/3 rédigé comme suit:

"Art. 37/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.".

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 37/4 rédigé comme suit:

"Art. 37/4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur 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. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.".

— één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;

— twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;

— drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;

— vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.".

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 37/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.".

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 37/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de 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. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.".

Art. 6

Dans la même loi, il est inséré un article 37/5 rédigé comme suit:

"Art. 37/5. Le délai de préavis à respecter par le travailleur est de sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.".

Art. 7

Dans la même loi, il est inséré un article 37/6 rédigé comme suit:

"Art. 37/6. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l'employeur.

Lorsque le délai de préavis est donné au travailleur visé à l'alinéa 1er, celui-ci bénéficie des dispositions de l'article 41.".

Art. 8

Dans la même loi, il est inséré un article 37/7 rédigé comme suit:

"Art. 37/7. § 1er. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées aux articles 51 et 77/4, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis.

Ce droit est également reconnu lorsque la période de suspension visée à l'article 50 dépasse un mois.

§ 2. Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application des articles 50, 51 ou 77/4.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.".

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 37/5 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/5. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.".

Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 37/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/6. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven aan de werknemer bedoeld in het eerste lid, geniet deze het voordeel van het bepaalde in artikel 41.".

Art. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 37/7 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/7. § 1. Gedurende de bij artikel 51 en 77/4 bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

Als de in het artikel 50 bedoelde schorsing één maand overschrijdt, heeft de werknemer hetzelfde recht.

§ 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50, 51 of 77/4.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.".

Art. 9

Dans la même loi, il est inséré un article 37/8 rédigé comme suit:

“Art. 37/8. En cas d’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident survenant après la notification par l’employeur d’un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l’employeur pendant cette période d’incapacité de travail donnera lieu au paiement d’une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai préavis restant à courir.”.

Art. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 37/8 ingevoegd luidende:

“Art. 37/8. In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte of ongeval welke zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn, geeft de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid aanleiding tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding, wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat op basis van deze wet werd betaald in het begin van deze arbeidsongeschiktheid, afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.”.

Art. 10

Dans la même loi, il est inséré un article 37/9 rédigé comme suit:

“Art. 37/9. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l’exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, l’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident permet à l’employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours et si la période de préavis visée à l’article 40, § 2, alinéa 1er, est écoulée.”.

Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 37/9 ingevoegd luidende:

“Art. 37/9. Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging bedoeld in artikel 40, § 2, eerste lid is verstreken.”.

Art. 11

Dans la même loi, il est inséré un article 37/10 rédigé comme suit:

“Art. 37/10. Si l’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l’exécution requiert normalement une occupation d’au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l’objet du contrat ne soit pas réalisé, l’employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu’au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 37/10 ingevoegd luidende:

“Art. 37/10. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig

déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.".

Art. 12

Dans la même loi, il est inséré un article 37/11, rédigé comme suit:

"Art. 37/11. En cas de congé donné par l'employeur en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément au Chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les modalités et conditions de cette possibilité.".

Section II

Dispositions modifiées

Art. 13

Dans l'article 22*bis*, § 6, alinéa 1er, de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2006, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 14

À l'article 39, § 1er de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, les mots "59, 82, 83, 84 et 115" sont remplacés par les mots "37/2, 37/5, 37/6 et 37/11".

2° après le deuxième alinéa, sont insérés les deux alinéas suivants:

"Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le

is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.".

Art. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 37/11 ingevoegd luidende:

"Art. 37/11. In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig Hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten en voorwaarden van deze mogelijkheid.".

Afdeling II

Wijzigingsbepalingen

Art. 13

In artikel 22*bis*, § 6, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 14

In artikel 39, § 1 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "59, 82, 83, 84 en 115" vervangen door de woorden "37/2, 37/5, 37/6 en 37/11".

2° na het tweede lid worden de volgende twee leden ingevoegd:

"Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande

cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant par trois la rémunération mensuelle et en divisant par treize.".

Art. 15

L'article 40 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 40. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois et ce moyennant le respect d'un délai de préavis prévu à l'article 37/2.

Les dispositions de l'article 37, § 1er, sont applicables au délai de préavis prévu à l'alinéa 1er.

Les délais de préavis, visés au premier alinéa, prennent cours conformément à l'article 37/1.

La partie qui résilie le contrat, visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis fixé au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§ 3. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour

maanden of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, bekomen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.".

Art. 15

Artikel 40 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 40. § 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan, vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de bij het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in het eerste lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§ 3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd

un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10*bis*, la possibilité de donner un préavis prévue par le paragraphe 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.

§ 4. L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39.

§ 5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1er et 2, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.".

Art. 16

L'article 41 de la même loi, modifié par les lois du 23 juin 1981 et du 17 mai 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 41. § 1er. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux § § 2 à 4, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

§ 2. Pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

§ 3. Par dérogation au § 2, lorsque le travailleur bénéfice d'une procédure de reclassement professionnel visée au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

§ 4. Les dispositions des § § 2 et 3 s'appliquent au travailleur à temps partiel proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.".

Art. 17

Dans l'article 50, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 26 juin 1992, les mots "9 de la loi du

of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10*bis*, kan de mogelijkheid van opzegging voorzien door paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is in toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.".

Art. 16

Artikel 41 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981 en van 17 mei 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 41. § 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het werk afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.".

Art. 17

In artikel 50, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juni 1992, worden de woorden "9 van

28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises" sont remplacés par les mots "27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises".

Art. 18

Dans l'article 65, § 2, alinéa 9, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 19

Dans l'article 86, § 2, alinéa 1er, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 20

Dans l'article 104, alinéa 3, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

Art. 21

Dans l'article 124, 16°, de la même loi, les mots "de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise" sont remplacés par les mots "pour la prévention et la protection au travail".

Art. 22

L'article 127 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 127. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.".

de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen" vervangen door de woorden "27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen".

Art. 18

In artikel 65, § 2, negende lid, van dezelfde wet, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 19

In artikel 86, § 2, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

Art. 20

In artikel 104, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden "gedurende de proeftijd" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst" en worden de woorden "na de proeftijd" vervangen door de woorden "na deze periode".

Art. 21

In artikel 124, 16°, van dezelfde wet, worden de woorden "voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van de onderneming" vervangen door de woorden "voor preventie en bescherming op het werk".

Art. 22

Artikel 127 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 127. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.".

Art. 23

Dans l'article 130, alinéa 3 de la même loi, les mots "37 et 59, alinéas 1er et 4" sont remplacés par les mots "37, 37/1 et 37/4, alinéas 1er et 2".

Art. 24

Dans l'article 131 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 12 avril 2011, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, les mots "67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104" sont remplacés par les mots "69, 86 et 104";

2° dans l'alinéa 2, les mots "65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104" sont remplacés par les mots "65, 69, 86 et 104";

3° dans l'alinéa 4, les mots "le Ministère de l'Emploi et du Travail" sont remplacés par "le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale".

Section III

Dispositions abrogées

Art. 25

L'article 29 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 26

Dans l'article 38 de la même loi, modifié par les lois du 29 novembre 1983, du 17 juillet 1985 et du 22 décembre 2008, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1er, les mots ", 29" sont abrogés;

2° le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 27

Dans l'article 39 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

Art. 23

In artikel 130, derde lid, van dezelfde wet, worden de woorden "37 en 59, eerste en vierde lid" vervangen door de woorden "37, 37/1 en 37/4, eerste en tweede lid".

Art. 24

In artikel 131 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden "67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104" vervangen door de woorden "69, 86 en 104";

2° in het tweede lid, worden de woorden "65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104" vervangen door de woorden "65, 69, 86 en 104";

3° in het vierde lid, worden de woorden "het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid" vervangen door de woorden "de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg".

Afdeling III

Opheffingsbepalingen

Art. 25

Artikel 29 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 26

In artikel 38, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 29 november 1983, van 17 juli 1985 en van 22 december 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste paragraaf, eerste lid, worden de woorden ", 29" opgeheven;

2° paragraaf 3 wordt opgeheven.

Art. 27

In artikel 39 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1er, les mots “de l’article 38, § 3, de la présente loi ou” sont abrogés;

2° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 28

L’article 48 de la même loi est abrogé.

Art. 29

Dans l’article 50 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, l’alinéa 7 est abrogé.

Art. 30

Dans l’article 51 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 31

Dans l’article 57 de la même loi, modifié par la loi du 9 juillet 2004, les mots “29,” sont abrogés.

Art. 32

Dans le titre II, chapitre III, de la même loi, l’intitulé de la section 1re est abrogé.

Art. 33

L’article 58 de la même loi est abrogé.

Art. 34

L’article 59 de la même loi, modifié par la loi du 22 avril 2003, est abrogé.

Art. 35

L’article 60 de la même loi est abrogé.

1° in de eerste paragraaf, eerste lid, worden de woorden “in artikel 38, § 3, van deze wet of” opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 28

Artikel 48 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 29

In artikel 50 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt het zevende lid opgeheven.

Art. 30

In artikel 51 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt paragraaf 4 opgeheven.

Art. 31

In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden “29,” opgeheven.

Art. 32

In titel II, hoofdstuk III, van dezelfde wet, wordt het opschrift van afdeling 1 opgeheven.

Art. 33

Artikel 58 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 34

Artikel 59 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 april 2003, wordt opgeheven.

Art. 35

Artikel 60 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 36

L'article 61 de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1991, est abrogé.

Art. 37

L'article 62 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 38

L'article 63 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 21 mai 1991 et la loi du 22 janvier 1985, cesse de s'appliquer,

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°.

Art. 39

L'article 64 de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 40

Dans le titre II, chapitre III, de la même loi, la section 2, comportant les articles 65/1 à 65/4, insérée par la loi du 12 avril 2011, est abrogée.

Art. 41

L'article 67 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 36

Artikel 61 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, wordt opgeheven.

Art. 37

Artikel 62 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 38

Artikel 63 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 mei 1991 en de wet van 22 januari 1985, houdt op van toepassing te zijn,

1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°.

Art. 39

Artikel 64 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 40

In titel II, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt afdeling 2, die de artikelen 65/1 tot 65/4 bevat, ingevoegd door de wet van 12 april 2011, opgeheven.

Art. 41

Artikel 67 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 42

Dans l'article 71 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985 et l'arrêté royal n° 465 du 1er octobre 1986, les mots "à l'essai," sont abrogés.

Art. 43

Dans l'article 77/4 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 44

L'article 77/6 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, est abrogé.

Art. 45

Dans le titre III, chapitre III, de la même loi, l'intitulé de la section 1re est abrogé.

Art. 46

L'article 78 de la même loi est abrogé.

Art. 47

L'article 79 de la même loi est abrogé.

Art. 48

L'article 80 de la même loi est abrogé.

Art. 49

L'article 81 de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 50

L'article 82 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 30 mars 1994 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 42

In artikel 71 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985 en het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden de woorden "op proef," opgeheven.

Art. 43

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt paragraaf 3 opgeheven.

Art. 44

Artikel 77/6 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, wordt opgeheven.

Art. 45

In titel III, hoofdstuk III, van dezelfde wet, wordt het opschrift van afdeling 1 opgeheven.

Art. 46

Artikel 78 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 47

Artikel 79 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 48

Artikel 80 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 49

Artikel 81 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 50

Artikel 82 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 30 maart 1994 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 51

L'article 83 de la même loi, modifié par les lois du 20 juillet 1990, du 20 juillet 1991 et du 30 juillet 2013, est abrogé.

Art. 52

L'article 84 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 17 juillet 1985 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 53

L'article 85 de la même loi, modifié par les arrêtés royaux du 14 décembre 1984 et du 20 juillet 2000, est abrogé.

Art. 54

Dans le titre III, chapitre III, de la même loi, la section 2, comportant les articles 86/1 à 86/4, insérée par la loi du 12 avril 2011, est abrogée.

Art. 55

L'article 109 de la même loi est abrogé.

Art. 56

L'article 115 de la même loi, modifié par la loi du 12 avril 2011, est abrogé.

Art. 57

L'article 116 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 58

L'article 117 de la même loi est abrogé.

Art. 59

Dans l'article 124 de la même loi, modifié par la loi du 21 mars 1995, le 9° est abrogé.

Art. 51

Artikel 83 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1990, 20 juli 1991 en 30 juli 2013, wordt opgeheven.

Art. 52

Artikel 84 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 17 juli 1985 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 53

Artikel 85 van dezelfde wet, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1984 en van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Art. 54

In titel III, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt afdeling 2, die de artikelen 86/1 tot 86/4 bevat, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, opgeheven.

Art. 55

Artikel 109 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 56

Artikel 115 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, wordt opgeheven.

Art. 57

Artikel 116 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 58

Artikel 117 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 59

In artikel 124 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 maart 1995, worden de bepalingen onder 9° opgeheven.

Art. 60

Dans l'article 130 de la même loi, l'alinéa 4 est abrogé.

CHAPITRE III

Modifications visant à supprimer le jour de carence

Section Ire

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 61

Dans l'article 31 de la même loi, modifié par la loi du 13 juin 1999, les modifications suivantes sont apportées:

1° La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 2 est abrogée;

2° Entre les paragraphes 3 et 4, il est inséré un paragraphe 3/1 rédigé comme suit:

"§ 3/1. Le travailleur qui:

— en violation du paragraphe 2, premier alinéa, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;

— en violation du paragraphe 2, troisième alinéa, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;

— en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précédent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.";

3° dans le 3e paragraphe, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1er et 2:

"Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée, de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se

Art. 60

In artikel 130 van dezelfde wet, wordt het vierde lid opgeheven.

HOOFDSTUK III

Wijzigingen met het oog op de afschaffing van de carensdag

Afdeling I

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 61

In artikel 31 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 13 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de tweede zin van het derde lid van paragraaf 2 wordt opgeheven;

2° tussen de paragrafen 3 en 4 wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

"§ 3/1. De werknemer die:

— in strijd met paragraaf 2, eerste lid, behoudens overmacht, nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid of;

— in strijd met paragraaf 2, derde lid, nalaat om het geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voor te leggen of;

— in strijd met paragraaf 3, behoudens wettige reden, zich aan de controle onttrekt,

kan het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging, voorlegging, of controle voorafgaan.";

3° in paragraaf 3 wordt tussen het eerste en tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

"Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in een paritair comité of subcomité hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aangesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de

tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.".

Art. 62

Dans l'article 52, § 1er de la même loi, modifié par la loi du 23 juin 1981 et l'arrêté royal n° 465 du 1er octobre 1986, les alinéas deux, trois et quatre sont abrogés.

Art. 63

Dans l'article 119.10 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1er est abrogé;

2° au paragraphe 2, les mots "§ 2.", sont abrogés.

Art. 64

Dans l'article 119.12 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1er est abrogé;

2° au paragraphe 2, les mots "§ 2", sont abrogés.

Section II

Loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres

Art. 65

L'article 95 de la loi du 1er aout 1985 portant des mesures fiscales et autres est abrogé.

Section III

Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 66

Dans l'article 4 de la loi du 17 mars 1987, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, le paragraphe 1er est abrogé.

werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.".

Art. 62

In artikel 52, § 1, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981 en het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden het tweede, het derde en het vierde lid opgeheven.

Art. 63

In artikel 119.10 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden "§ 2." opgeheven.

Art. 64

In artikel 119.12 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden "§ 2" opgeheven.

Afdeling II

Wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen

Art. 65

Artikel 95 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen wordt opgeheven.

Afdeling III

Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 66

In artikel 4 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, wordt paragraaf 1 opgeheven.

CHAPITRE IV

Dispositions transitoires applicables en cas de licenciement ou de démission de travailleurs et dispositions spéciales

Section Ire

Calcul de la durée des délais de préavis et indemnités

Art. 67

Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

Art. 68

La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure 64.508 euros.

Art. 69

La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.

HOOFDSTUK IV

Overgangsbepalingen van toepassing in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer en bijzondere bepalingen

Afdeling I

Berekening van de duur van de opzeggingstermijnen en -vergoedingen

Art. 67

De na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

Art. 68

Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

Art. 69

Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

En cas de démission du travailleur, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette seconde partie lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, ont été atteints au 31 décembre 2013. À l'inverse, lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, n'ont pas été atteints au 31 décembre 2013, l'addition des deux parties ne pourra dépasser 13 semaines.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

In geval van ontslag door de werknemer moet er geen rekening gehouden worden met dit tweede deel wanneer de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, bereikt werden op 31 december 2013. Wanneer daarentegen de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, niet werden bereikt op 31 december 2013, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden.

Art. 70

§ 1er. Par dérogation à l'article 37/2, § § 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, et pour les congés notifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017, les délais de préavis visés au § 2 devront être respectés si le délai de préavis, en cas de congé notifié par l'employeur, était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2, alinéa 1er.

L'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le délai de préavis déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et inférieur au § 2, alinéa 1er, concerne uniquement une ancienneté limitée à un an.

Le présent article ne s'applique toutefois pas aux délais de préavis fixés par arrêté royal dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par l'employeur dans les conditions prévues au § 1er sont les suivants:

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

Art. 70

§ 1. In afwijking van artikel 37/2, § § 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 67, moeten, voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017, de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 worden nageleefd, indien de opzeggingstermijn, in geval van opzegging gegeven door de werkgever, op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en op die datum lager was dan de termijn bepaald in paragraaf 2, eerste lid.

Het eerste lid is niet van toepassing wanneer de opzeggingstermijn, vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en lager dan paragraaf 2, eerste lid, slechts betrekking heeft op een anciënniteit beperkt tot één jaar.

Dit artikel is evenwel niet van toepassing op de bij koninklijk besluit vastgelegde opzeggingstermijnen in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 2. De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werkgever in de omstandigheden voorzien in paragraaf 1, zijn de volgende:

— twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;

— seize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par le travailleur dans les conditions prévues au § 1er sont les suivants:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de cinq ans d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

§ 3. Une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au § 2 vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, § § 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée peut être prévue par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

§ 4. Par dérogation au § 1er, les délais de préavis visés au § 2, sont d'application aux employeurs et aux travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes:

1° le délai de préavis était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

— zestien weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werknemer in de omstandigheden bedoeld in het eerste lid, zijn de volgende:

— een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

§ 3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kan sneller geëvolueerd worden in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, § § 1 en 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

§ 4. In afwijking van paragraaf 1, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 van toepassing, op de werkgevers en de werknemers, indien cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de opzeggingstermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en was op die datum lager dan de termijn bepaald in de tweede paragraaf;

2° le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail;

3° le travailleur accomplit habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités suivantes:

a) travaux d'excavation;

b) travaux de terrassement;

c) travaux de fondation et de renforcement;

d) travaux hydrauliques;

e) travaux de voirie;

f) travaux agricoles;

g) pose de conduits utilitaires;

h) travaux de construction;

i) travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;

j) travaux d'aménagement ou d'équipement;

k) travaux de transformation;

l) travaux de rénovation;

m) travaux de réparation;

n) travaux de démantèlement;

o) travaux de démolition;

p) travaux de maintenance;

q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;

r) travaux d'assainissement;

s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r).

Section II

Mesures annexes

Art. 71

Les clauses d'essai insérées dans un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le

2° de werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;

3° de werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uit:

a) graafwerken;

b) grondwerken;

c) funderings- en verstevigingswerken;

d) waterbouwkundige werken;

e) wegenwerken;

f) landbouwwerken;

g) plaatsing van nutsleidingen;

h) bouwwerken;

i) montage en demontage van, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;

j) inrichtings- of uitrustingswerken;

k) verbouwingswerken;

l) vernieuwbouw;

m) herstellingswerken;

n) ontmantelingswerken;

o) sloopwerken;

p) instandhoudingswerken;

q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;

r) saneringswerken;

s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld in de punten a) tot r).

Afdeling II

Begeleidende maatregelen

Art. 71

De proefbedingen opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft

1er janvier 2014 continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance et se voient appliquer jusqu'à cette échéance les règles en vigueur au 31 décembre 2013.

Art. 72

Les clauses insérées en vertu de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, relatives à un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2014, continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance.

Art. 73

Le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date lorsque le congé est donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes:

— il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1er, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions diverses, au plus tard au 31 décembre 2013;

— il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard au 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

genomen vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van deze bedingen en de regels die gelden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen.

Art. 72

De bedingen ingevoegd krachtens artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken ervan.

Art. 73

De opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

— hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

— hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

CHAPITRE V

Dispositions diverses

Section Ire

Modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 74

L'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs est remplacé par ce qui suit:

"Art. 5. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.".

Section II

Modification de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Art. 75

Dans le titre X de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, le chapitre XI, comportant les articles 127 à 130, est abrogé.

Section III

Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 76

Dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le chapitre V, dont les articles 12 à 17 formeront une section 2 intitulée "Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans", il est inséré une section 1re intitulée "Régime général de reclassement professionnel".

Art. 77

Dans la même section 1re, insérée par l'article 76, il est inséré un article 11/1 rédigé comme suit:

HOOFDSTUK V

Diverse bepalingen

Afdeling I

Wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 74

Artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt vervangen als volgt:

"Art. 5. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.".

Afdeling II

Wijziging van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Art. 75

In titel X van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen wordt hoofdstuk XI, dat de artikelen 127 tot 130 bevat, opgeheven.

Afdeling III

Wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 76

In de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, waarvan de artikelen 12 tot 17 een afdeling 2 zullen vormen, luidende "Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar", wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende "Algemene regeling van outplacement".

Art. 77

In dezelfde afdeling 1, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 11/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/1. La présente section est applicable au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Cette section ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui relèvent du champ d'application du chapitre 5 du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.".

Art. 78

Dans la même section, il est inséré un article 11/2 rédigé comme suit:

"Art. 11/2. Pour l'application de la présente section, l'on entend par "procédure de reclassement professionnel": "un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après "prestataire de services", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.".

Art. 79

Dans la même section, il est inséré un article 11/3 rédigé comme suit:

"Art. 11/3. Le travailleur visé à l'article 11/1, premier alinéa, a droit à un reclassement professionnel.

Ce droit n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave.".

Art. 80

Dans la même section, il est inséré un article 11/4 rédigé comme suit:

"Art. 11/4. § 1er. Après que le congé ait été notifié, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel conformément aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section.

"Art. 11/1. Deze afdeling is van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing op werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 5 van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.".

Art. 78

In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/2. Voor de toepassing van deze afdeling, moet onder "outplacementbegeleiding" worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.".

Art. 79

In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/3. De werknemer bedoeld in artikel 11/1, eerste lid, heeft recht op een outplacementbegeleiding.

Dit recht wordt niet toegekend als de werknemer om dringende reden werd ontslagen.".

Art. 80

In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/4. § 1. De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, de werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en modaliteiten bepaald worden door of krachtens deze afdeling.

§ 2. L'offre de reclassement professionnel doit répondre aux critères de qualité suivants:

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit:

a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;

a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;

c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel;

d) soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 11/1 que:

a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail;

a) le prestataire de services s'engage à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;

b) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel; les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel

§ 2. Het aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan de navolgende kwaliteitscriteria:

1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:

a) hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;

b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;

c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;

d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;

2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;

3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 11/1, moet blijken dat:

a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;

b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;

c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden

sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers;

c) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

d) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin;

e) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

f) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives;

g) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;

i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;

4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants:

a) les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;

b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;

c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;

d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;

bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;

d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;

e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;

f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;

h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;

i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;

4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:

a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;

b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers;

c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;

d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;

e) le type de reclassement professionnel visé: reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;

f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;

g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;

5° la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

§ 3. Les critères énumérés au paragraphe 2 peuvent être complétés ou remplacés par le Roi.".

Art. 81

Dans la même section, un article 11/5 est inséré rédigé comme suit:

"11/5. § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de:

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

e) het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/of groepsoutplacement;

f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;

g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;

5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

§ 3. De in paragraaf 2 opgesomde criteria kunnen door de Koning worden aangevuld of vervangen.".

Art. 81

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/5 ingevoegd, luidende:

"11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;

2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 2. Le travailleur visé au § 1er a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes:

1° pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure;

2° la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;

3° le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;

4° l'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.".

Art. 82

Dans la même section, un article 11/6 est inséré, rédigé comme suit:

"Art. 11/6. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant prestation d'un délai de préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et aux articles 67 à 69, d'au

§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten:

1° gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;

2° de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

3° de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

4° de bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.".

Art. 82

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/6. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en

moins 30 semaines, le travailleur a droit à un ensemble de mesures composées de:

1° un reclassement professionnel de 60 heures. Le temps qui est consacré à ce reclassement professionnel est imputé sur la durée pendant laquelle le travailleur, avec maintien du salaire, peut s'absenter du travail afin de chercher un nouvel emploi en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 précitée;

2° un délai de préavis, conforme aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 3. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.".

Art. 83

Dans la même section, il est inséré un article 11/7 rédigé comme suit:

"Art. 11/7. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur doit faire une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier mettra l'employeur en demeure

artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van voormelde wet van 3 juli 1978;

2° een opzeggingstermijn, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken.

§ 2. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt het outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

§ 3. De werknemer die, tijdens de opzeggingstermijn, aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.".

Art. 83

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/7 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/7. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, doet de werkgever binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer.

§ 2. Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever

par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3. L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

§ 4. Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 5. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailler donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.".

Art. 84

Dans la même section, il est inséré un article 11/8 rédigé comme suit:

"Art. 11/8. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, l'employeur doit faire une offre de reclassement professionnel au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quatre semaines, ce dernier mettra l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines après expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

§ 3. De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

§ 4. De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 5. De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.".

Art. 84

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/8 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/8. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, moet de werkgever uiterlijk vier weken na de aanvang van de opzeggingstermijn een outplacementaanbod doen.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vier weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen de 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

L'écrit, par lequel le travailler donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.".

Art. 85

Dans la même section, il est inséré un article 11/9 rédigé comme suit:

"Art. 11/9. § 1er. Le travailleur qui, conformément à l'article 11/5, § 3, et l'article 11/6, § § 2 et 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée à l'article 11/7 s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.".

Art. 86

Dans la même section, il est inséré un article 11/10 rédigé comme suit:

"Art. 11/10. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.".

Art. 87

Dans la même section, il est inséré un article 11/11, rédigé comme suit:

"Art. 11/11. Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.".

Art. 85

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/9 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/9. § 1. De werknemer, die overeenkomstig artikel 11/5, § 3, en artikel 11/6 § § 2 en 3 de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij artikel 11/7 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.".

Art. 86

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/10 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/10. Het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.".

Art. 87

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/11 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/11. De werknemer bedoeld bij artikel 11/5 herwint het recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur

de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur:

— ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7;

— lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section;

— bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure.".

Art. 88

Dans la même section, il est inséré un article 11/12 rédigé comme suit:

"Art. 11/12. Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant paiement d'une indemnité de préavis bénéficie d'une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, sauf s'il accepte une offre de procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, mise effectivement en œuvre par l'employeur. Dans ce cas, les dispositions de l'article 11/5 lui sont applicables.".

Art. 89

Dans la section 2, insérée par l'article 76, l'article 12 est remplacé par ce qui suit:

"Art. 12. La présente section est applicable aux travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions de la section 1re et qui sont occupés par un employeur qui est soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.".

van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de artikelen 67 tot 69, als de werkgever:

— hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na de procedure bepaald in artikel 11/7 te hebben gevolgd;

— hem een aanbod voorstelt dat niet in overeenstemming is met de voorwaarden en regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling;

— hoewel hij een outplacementbegeleiding heeft aangeboden overeenkomstig de voorwaarden en regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling, de voormelde begeleiding niet daadwerkelijk uitvoert.".

Art. 88

In dezelfde afdeling, wordt een artikel 11/12 ingevoegd, luidende:

"Art. 11/12. Tot en met 31 december 2015, heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is verbroken mits betaling van een opzeggingsvergoeding, recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de artikelen 67 tot 69, behalve als hij een outplacementaanbod, in overeenstemming met de voorwaarden en regels bepaald door of krachtens deze afdeling, aanvaardt dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever. In dat geval zijn de bepalingen van artikel 11/5 op hem van toepassing.".

Art. 89

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 76, wordt artikel 12 vervangen als volgt:

"Art. 12. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers die niet genieten van de bepalingen van afdeling 1 en die tewerkgesteld zijn door een werkgever die onderworpen is aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.".

Art. 90

Dans l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, les mots "Le présent chapitre" sont remplacés par les mots "La présente section".

Art. 91

Dans l'article 17 de la même loi du 5 septembre 2001, les mots "du présent chapitre" sont remplacés par les mots "de la présente section".

Section IV

Promotion de l'employabilité

Art. 92

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 39*ter* rédigé comme suit:

"Art. 39*ter*. Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire une convention collective de travail doit, au plus tard le 1er janvier 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi d'au moins 30 semaines ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail.

En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines.

Le reclassement professionnel visé à la section 1er du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

Art. 90

In artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, worden de woorden "Dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "Deze afdeling".

Art. 91

In artikel 17 van dezelfde wet van 5 september 2001, worden de woorden "deze wet" vervangen door de woorden "deze afdeling".

Afdeling IV

Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 92

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 39*ter* ingevoegd, luidende:

"Art. 39*ter*. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket beloopt en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Entre le 1er janvier et le 30 juin 2019, le Conseil national du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités.".

Section V

Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Art. 93

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par un § 3, rédigé comme suit:

"§ 3. Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 1er janvier 2019 alors qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit à un ensemble de mesures destinées à augmenter son employabilité comme prévu à l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et preste cet ensemble de mesures pendant son préavis ou reçoit une indemnité de congé pour la totalité du délai de préavis ou pour la durée du préavis restant encore à courir, une cotisation spéciale de 1 % à charge du travailleur et de 3 % à charge de l'employeur est due sur la rémunération payée pendant la partie du délai de préavis représentant un tiers du préavis ou de l'indemnité due et dépasse de toute façon 26 semaines ou le correspondant en indemnité.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétent.

Cette cotisation spéciale est assimilée à une cotisation de sécurité sociale notamment en ce qui concerne la déclaration avec justification des cotisations, des délais de paiement, de l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, du contrôle, de la détermination du juge compétent en cas de contestation, de la prescription des actions, des privilèges et de la communication du montant de la créance de l'institution chargée de la perception et de la récupération des cotisations.

Le montant des cotisations perçues est versé par l'organisme de perception à la gestion globale de la sécurité sociale visée à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des ouvriers.".

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.".

Afdeling V

Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Art. 93

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een derde paragraaf ingevoegd, luidende:

"§ 3. Wanneer na 1 januari 2019 een werknemer die is ontslagen en die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat zoals bedoeld in artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding krijgt uitbetaald voor het geheel van die opzeggingstermijn of het nog te lopen deel na onmiddellijke beëindiging tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, is op het loon betaald tijdens het deel van de opzeggingstermijn dat één derde van het ontslagpakket vertegenwoordigt en dat alleszins 26 weken overschrijdt of op het corresponderende deel van de vervangende opzeggingsvergoeding een bijzondere bijdrage verschuldigd van 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling.

Deze bijzondere bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling belast met de inning en de invordering van de bijdragen.

De opbrengst van de bijdrage wordt door de inningsinstelling gestort aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.".

Section VI

Indemnités complémentaires à l'occasion de la cessation d'un contrat de travail par l'employeur

Art. 94

L'application des dispositions d'une convention collective de travail, conclue au sein d'un organe paritaire, qui prévoit le paiement d'une indemnité complémentaire au travailleur, après et suite à la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, est interdite à compter du 1er juillet 2015, pour autant que cette indemnité complémentaire soit inférieure à la différence entre le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la présente loi et le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la loi et les conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire comme celles-ci était en vigueur le 31 décembre 2013.

Dans le cas où, sur base de la convention collective de travail mentionnée à l'alinéa précédent, l'indemnité complémentaire existante est supérieure à la différence visée à l'alinéa précédent, l'application des dispositions sur ce point est autorisée pour la partie qui dépasse la différence.

Pour l'application de cet article, il n'est pas tenu compte de la forme ou de la dénomination de l'indemnité complémentaire, du moment ou de la périodicité de leur paiement, du calcul ou des modalités de paiement de cette dernière, ni de l'identité du débiteur.

Chaque montant qui est payé à l'ayant droit comme complément prévu légalement et qui a pour objet de garantir la sécurité d'existence du travailleur est considérée comme une partie de l'indemnité complémentaire après et suite à la cessation unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

La présente section n'est pas d'application aux indemnités complémentaires qui sont octroyées sur base d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Afdeling VI

Aanvullende vergoedingen bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever

Art. 94

De toepassing van de bepalingen van een bestaande, in een paritair orgaan gesloten, collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de betaling van een aanvullende vergoeding aan de werknemer, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, is met ingang van 1 juli 2015 ongeoorloofd, voor zover deze aanvullende vergoeding lager is dan het verschil tussen de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van deze wet en de ontslagkost van de opzeggingstermijn of –vergoeding berekend volgens de bepalingen van de wet en de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan zoals die gelden op 31 december 2013.

Indien de, op basis van de in het voorgaande lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, bestaande aanvullende vergoeding hoger is dan het verschil bedoeld in het voorgaande lid, is de toepassing van de bepalingen op dit punt wel geoorloofd voor het gedeelte dat het verschil overschrijdt.

Voor de toepassing van dit artikel wordt geen rekening gehouden met de vorm of de benaming aan de aanvullende vergoeding, met het tijdstip of de periodiciteit van de betaling ervan, met de berekenings- of betalingswijze ervan, noch met de identiteit van de debiteur.

Elk bedrag dat aan de gerechtigde wordt betaald als aanvulling bij hetgeen wettelijk is voorzien en tot doel heeft de bestaanszekerheid van de werknemer, na en omwille van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, te waarborgen wordt als een onderdeel van de aanvullende vergoeding beschouwd.

Deze afdeling is niet van toepassing op aanvullende vergoedingen die worden toegekend op basis van een in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Section VII

Instauration d'une cotisation spéciale de compensation destinée au Fonds de fermeture des entreprises

Art. 95

L'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par le paragraphe 3quaterdecies, rédigé comme suit:

"§ 3quaterdecies. Une cotisation spéciale de compensation à charge des employeurs est due sur l'indemnité de rupture du travailleur, telle que visée à l'article 19, § 2, 2°, a) en d) de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel qu'il était d'application au 30 septembre 2013. Seule la partie de l'indemnité de rupture, qui est constituée sur base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014, est visée.

Cette cotisation s'élève à 1 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 44.509 euros et 54.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 2 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 54.509 euros et 64.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 3 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel supérieur à 64.508 euros.

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées suivant la formule suivante:

Pour des travailleurs à temps plein:

(A/B)*260

Pour des travailleurs à temps partiel:

((A/C)*D/5)*260

Ou:

A = montant du salaire

B = nombre de jours

Afdeling VII

Invoering van een bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen

Art. 95

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een nieuwe paragraaf 3quaterdecies ingevoerd, die luidt:

"§ 3quaterdecies. De werkgever is een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoeding van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 19, § 2, 2°, a) en d) van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals dit artikel van toepassing was op 30 september 2013. Enkel dit deel van de vergoeding wordt geviseerd dat is opgebouwd op basis van de geleverde prestaties vanaf 1 januari 2014.

Deze bijdrage bedraagt 1 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 44.509 euro en 54.508 euro.

Ze bedraagt 2 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 54.509 euro en 64.508 euro.

Ze bedraagt 3 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 64.508 euro.

Het jaarloon wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden aangegeven volgens volgende formule:

Voor voltijdse werknemers:

(A/B)*260

Voor deeltijdse werknemers:

((A/C)*D/5)*260

Waarbij:

A = bedrag van het loon

B = aantal dagen

C = nombre d'heures

D = nombre d'heures de la personne de référence par semaine.

Pour les travailleurs pour lesquels le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, A est multiplié par 1,08.

Le Roi détermine, dans un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qui doit être compris par salaire, jours et heures, tenant compte de la codification utilisée par l'organisme de perception des cotisations sociales.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétente. Le produit de cette cotisation est destiné au Fonds de fermeture des entreprises.

Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d'actions en justice, le privilège et la communication du montant de la déclaration de créance de l'institution chargée de la perception et du recouvrement des cotisations.".

Section VIII

Modification de l'article 40 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 96

L'article 40, § 3, alinéa 2, est complété par la disposition suivante:

"Ainsi, Il définit la méthode de financement des services externes pour la prévention et la protection au travail et Il fixe deux niveaux de cotisations forfaitaires qui couvrent les prestations de ces services, à déterminer par Lui. Suivant la nature des activités, à définir par le Roi, l'employeur est redevable par travailleur d'une de ces cotisations forfaitaires à son service externe pour la prévention et la protection au travail. Pour les employeurs qui occupent maximum 5 travailleurs, des niveaux de cotisations forfaitaires plus bas sont prévus.".

C = aantal uren

D = aantal uren van de maatpersoon/week.

Voor werknemers voor wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas wordt A vermenigvuldigd met 1,08.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder loon, dagen en uren, rekening houdend met de codificatie die wordt gebruikt door de instelling bevoegd voor de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling. De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Deze bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de termijn inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling, belast met de inning en invordering van de bijdragen.".

Afdeling VIII

Wijziging van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 96

Artikel 40, § 3, tweede lid, wordt aangevuld met de volgende bepaling:

"Zo bepaalt Hij de wijze van financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en legt Hij twee niveaus van forfaitaire bijdragen vast die de door Hem te bepalen prestaties van deze diensten dekken. Naargelang de aard van de activiteiten te bepalen door de Koning, is de werkgever per werknemer één van deze forfaitaire bijdragen verschuldigd aan zijn externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor werkgevers die maximum 5 werknemers tewerkstellen worden lagere niveaus van forfaitaire bijdragen voorzien.".

Section IX

Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 97

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, en dernier lieu modifié par la loi du 1er février 2011:

1° le § 1er, alinéa 3 est complété par les dispositions suivantes sous zf):

"zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1er janvier 2014.";

2° un § 1er*sexies* libellé comme suit est inséré:

"§ 1*sexies*. L'indemnité visée au § 1er, alinéa 3, zf) compense, selon les règles établies par le Roi, la différence entre d'une part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer, et d'autre part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur aurait octroyé comme si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013.

L'indemnité n'est octroyée que si le travailleur satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1er janvier 2014;

2° le contrat de travail visé en 1° est un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou au sens de l'article 7*bis* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou visé par le Titre V de la loi précitée du 3 juillet 1978;

3° il satisfait à l'une des conditions suivantes:

Afdeling IX

Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 97

In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatst gewijzigd bij de wet van 1 februari 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1, derde lid wordt aangevuld met de bepalingen onder zf), luidende:

"zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.";

2° er wordt een § 1*sexies* ingevoegd, luidende:

"§ 1*sexies*. De vergoeding bedoeld in § 1, derde lid, zf) compenseert, volgens de regels bepaald door de Koning, het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013.

De vergoeding wordt slechts toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;

2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978;

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

a) son ancienneté dans l'entreprise au jour de la publication au *Moniteur belge* de la loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2017 s'élève à moins de dix ans;

4° il est licencié après le 31 décembre 2013.

Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

L'indemnité est, pour l'application de l'assurance chômage, assimilée à l'indemnité de congé qui est octroyée lorsque l'employeur met fin au contrat sans motif grave et sans respecter le délai de préavis déterminé en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Roi détermine la manière dont cette indemnité est calculée, demandée et octroyée. Le Roi détermine également quelle est l'incidence de l'indemnité, en particulier en ce qui concerne l'ouverture ou la réouverture du droit du chômeur aux allocations et le cumul avec ses allocations.

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op de dag waarop de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen wordt bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad*, ten minste dertig jaar;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;

4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013.

De werknemer op wie artikel 70 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

De werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

De vergoeding wordt voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Koning bepaalt de wijze waarop deze vergoeding wordt berekend, aangevraagd en toegekend. De Koning bepaalt eveneens welke invloed de vergoeding heeft, inzonderheid wat betreft het openen of heropenen van het recht van de werkloze op uitkeringen en de cumul met zijn uitkeringen.

Cette indemnité est exempte de retenues et de cotisations pour la sécurité sociale ainsi que de retenues fiscales.

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de reclassement visée à l'article 36 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, ne peut uniquement prétendre à l'indemnité en compensation du licenciement qu'aux conditions déterminées par le Roi.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.";

3° au § 4, alinéa 3, les mots "et du § 1er, alinéa 3, littera j et suivants" sont insérés entre les mots "paragraphe" et "sont";

4° au § 13, alinéa 5, les mots "littera j, l, n et q," sont remplacés par les mots "littera j, l, n, q et zf,".

Section X

Allocation de licenciement

Art. 98

Dans la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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, sont insérés les articles 38/1 et 38/2 libellés comme suit:

"Art. 38/1. Ce chapitre ne s'applique pas au travailleur qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe après le 31 décembre 2013;

2° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1er janvier 2014, il est licencié après le 31 décembre 2013 et il satisfait à l'une des conditions suivantes:

Deze vergoeding is vrijgesteld van inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen.

Indien de werknemer gerechtigd is op de inschakelingsvergoeding bedoeld in artikel 36 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact is hij slechts gerechtigd op de ontslagcompensatievergoeding onder de voorwaarden bepaald door de Koning.

De werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van …. betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.";

3° in § 4, derde lid worden de woorden "en van § 1, derde lid, littera j en volgende" ingevoegd tussen de woorden "paragraaf" en "worden";

4° in § 13, vijfde lid worden de woorden "littera j, l, n en q," vervangen door de woorden "littera j, l, n, q en zf,".

Afdeling X

Ontslaguitkering

Art. 98

In de wet van 12 april 2011 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 worden de artikelen 38/1 en 38/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 38/1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen na 31 december 2013;

2° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014, hij is ontslagen na 31 december 2013, en hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

a) son ancienneté dans l'entreprise à la date de la publication au *Moniteur belge* de la loi … concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2017 s'élève à moins de dix ans.

Art. 38/2. Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du … concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date.".

Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.".

Section XI

Modification de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Art. 99

Dans l'article 38, alinéa 1er de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 20 juillet 2006, les mots "à un ouvrier" sont remplacés par les mots "à un travailleur".

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op datum van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen ten minste dertig jaar;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar.

Art. 38/2. In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.".

In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer op wie artikel 70 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen van toepassing is.".

Afdeling XI

Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Art. 99

In artikel 38, 1ste lid van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 20 juli 2006, worden de woorden "aan een arbeider" vervangen door de woorden "aan een werknemer".

Section XII

Dispositions fiscales en ce qui concerne l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés

Art. 100

À l'article 38 du Code des Impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 30 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° le § 1er, alinéa 1er, 27°, inséré par la loi du 19 juin 2011, est abrogé;

2° le § 5, inséré par la loi du 19 juin 2011, est abrogé.

3° le § 1er, alinéa 1er, 27°, inséré par la loi du 19 juin 2011, et abrogé par la présente loi , est rétablie dans la rédaction suivante:

"27° "l'indemnité compensatoire de licenciement" comme visée à l'article 7, § 1er, alinéa 3, zf, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.".

Art. 101

Dans le titre II, chapitre II, section IV, sous-section III, B, du même Code, il est inséré un 1er*quater*, comportant l'article 67*quater*, rédigé comme suit:

"1er*quater*. Passif social en vertu du statut unique

Art. 67*quater*. § 1er. Des bénéfices et profits sont exonérés d'impôts jusqu'à un certain montant de rémunération attribuée à leurs travailleurs qui ont, chez le contribuable concerné, au moins 5 années de service après le 1er janvier 2014.

§ 2. Le montant des bénéfices et profits à exonérer s'élève à 3 semaines de rémunération par année de service commencée à partir de la 6e année de service après le 1er janvier 2014. À partir de la 21e année de service après le 1er janvier 2014, l'exonération d'impôt s'élève à 1 semaine de rémunération par année supplémentaire de service commencée.

§ 3. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, un montant maximum en ce qui concerne les rémunérations visées au § 2, sur lesquelles l'exonération est calculée. Il saisira les Chambres législatives, immédiatement si elles sont réunies, sinon dès l'ouverture de leur plus prochaine session, d'un projet

Afdeling XII

Fiscale bepalingen met betrekking tot de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

Art. 100

In artikel 38 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 30 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1, eerste lid, 27°, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, wordt opgeheven;

2° § 5, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, wordt opgeheven.

3° § 1, eerste lid 27°, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, en opgeheven bij deze wet, wordt hersteld als volgt:

"27° de "ontslagcompensatievergoeding" zoals bedoeld in artikel 7, § 1, lid 3, zf, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.".

Art. 101

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV, onderafdeling III, B, van hetzelfde Wetboek wordt een 1*quater* ingevoegd die het artikel 67*quater* bevat, luidende:

"1*quater*. Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut

Art. 67*quater*. § 1. Winsten en baten worden van belasting vrijgesteld tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldigingen toegekend aan werknemers die bij de betrokken belastingplichtige minimum 5 dienstjaren hebben na 1 januari 2014.

§ 2. Het vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt 3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar vanaf het 6de dienstjaar na 1 januari 2014. Vanaf het 21ste dienstjaar na 1 januari 2014 bedraagt de belastingvrijstelling 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een maximumbedrag invoeren met betrekking tot de bezoldiging als beoogd in § 2 waarop de vrijstelling wordt berekend. Hij zal bij de Wetgevende Kamers, onmiddellijk indien ze in zitting zijn, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting,

de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution du présent alinéa.

§ 4. Lorsque le travailleur concerné quitte l'entreprise, le montant total déjà exonéré pour ce travailleur doit être repris dans les bénéfices et profits de la période imposable dont l'emploi prend fin.

§ 5. En ce qui concerne les contribuables qui prennent part à des opérations visées aux articles 46 et 211, les dispositions du présent article restent applicables comme si ces opérations n'avaient pas eu lieu.

§ 6. Le Roi règle l'exécution du présent article.".

Art. 102

Le titre X du même Code est complété par un article 538 rédigé comme suit:

"Art. 538. L'article 38, § 1er, alinéa 1er, 27°, et § 5, tel qu'il existait avant d'être abrogé par l'article 100, 1°, de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement reste aussi applicable après le 1er janvier 2014 pour autant que le licenciement est porté à la connaissance du travailleur avant le 1er janvier 2014.

La même disposition reste également applicable après le 1er janvier 2014 lorsque le licenciement est donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes:

— il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1er, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions diverses, au plus tard le 31 décembre 2013;

— il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard le 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.".

een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de ter uitvoering van dit lid genomen besluiten.

§ 4. Wanneer de betrokken werknemer de onderneming verlaat, moet het totale voor deze werknemer reeds vrijgestelde bedrag worden opgenomen in de winsten en baten van het belastbaar tijdperk waarin de tewerkstelling een einde neemt.

§ 5. Ten aanzien van de belastingplichtigen betrokken bij verrichtingen als bedoeld in de artikelen 46 en 211, blijven de bepalingen van dit artikel van toepassing alsof die verrichtingen niet hadden plaatsgevonden.

§ 6. De Koning regelt de wijze van uitvoering van dit artikel.".

Art. 102

In titel X van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 538 ingevoegd, luidende:

"Art. 538. Artikel 38, § 1, eerste lid, 27°, en § 5, zoals dit bestond voor de opheffing ervan door artikel 100, 1°, van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen blijft ook na 1 januari 2014 van toepassing voor zover het ontslag ter kennis van de werknemer werd gebracht voor 1 januari 2014.

Dezelfde bepaling blijft eveneens na 1 januari 2014 van toepassing wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

— hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

— hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.".

Section XIII

Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 103

Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, un nouvel article 2/1 est inséré, comme suit:

"Art. 2/1. § 1er. L'application de la loi est limitée au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime du chômage, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés en ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculés sur des forfaits. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer le montant de ces forfaits.

Au sens du présent article, est considéré comme travailleur occasionnel:

1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon ou des champignons: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

2° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture: le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur ou de l'utilisateur de services, durant un maximum de 30 jours par année civile;

3° en ce qui concerne les travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire: le travailleur manuel qui est occupé auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception de la plantation et de l'entretien des parcs et jardins durant un maximum de 65 jours par année civile ainsi que le travailleur manuel qui est occupé aux travaux sur les terrains propres de l'utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'agriculture, durant un maximum de 30 jours par année civile;

Afdeling XIII

Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 103

In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een nieuw artikel 2/1 ingevoerd, dat luidt als volgt:

"Art. 2/1. § 1. De toepassing van de wet wordt beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, tot de regeling van de werkloosheid, tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers en tot de kinderbijslagregeling voor werknemers, wat betreft de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf of het Paritair Comité voor de landbouw.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire bedragen. De Koning kan, bij besluit overlegd in Ministerraad, het bedrag van deze forfaits bepalen.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenheidsarbeider beschouwd:

1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt of de champignonteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

2° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren: de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

3° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar bij een gebruiker die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitsluiting van het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen ressorteert en de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de gebruiker die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

4° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours;

5° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

§ 2. La limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, est limitée à maximum 65 jours par travailleur manuel et par année civile.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur de la culture des champignons, l'occupation doit avoir lieu chez un ou plusieurs employeurs pendant la période d'intense activité limitée à 156 jours par employeur par année civile. Lorsque les conditions mentionnées au § 2*bis* sont remplies, l'occupation du travailleur n'est pas limitée à la période d'intense activité de 156 jours par année civile.

Par dérogation à l'alinéa 1er, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon, la limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

a) l'employeur concerné doit voir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente constitués par la culture du chicon; cette preuve sera fournie de la manière indiquée ci-après:

— au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

— au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cette avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée,

4° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de 35 laatste dagen van de 100 dagen betreft;

5° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de 35 laatste dagen van de 100 dagen betreft.

§ 2. De beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, wordt beperkt tot maximaal 65 dagen per handarbeider en per kalenderjaar.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de champignonteelt moet de tewerkstelling plaatsvinden bij één of meerdere werkgevers gedurende de periode van intense activiteit, beperkt per kalenderjaar tot 156 dagen per werkgever. Wanneer de voorwaarden vermeld in § 2*bis* vervuld zijn, wordt de tewerkstelling van de werknemer niet beperkt tot de periode van intense activiteit van 156 dagen per kalenderjaar.

In afwijking van het eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voorzover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan:

a) de betrokken werkgever moet ten minste 3/4 van de omzet van het voorgaande kalenderjaar gerealiseerd hebben met de witloofteelt; dit moet op de volgende manier bewezen worden:

— ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;

— ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde paritair comité, met dien verstande

étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

b) en attendant de fournir cette double preuve, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'Office national de Sécurité sociale une déclaration sur l'honneur attestant que la condition sous a) est satisfaite, et joint en annexes les documents suivants:

— copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente;

— copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

La copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

c) l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;

d) l'employeur concerné ne peut pas se trouver dans une des situations visées à l'article 38, § 3*octies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dans ce dernier cas, l'assujettissement limité visé au § 1er, alinéa 1er, n'est plus d'application.

§ 2*bis*. Par dérogation au § 2, alinéa 1er, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons, la limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

1° l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'Office national de Sécurité sociale et dans le cadre de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

2° l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du champignon, même si cet employeur a d'autres activités et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;

3° l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre

dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever;

b) in afwachting dat dit dubbele bewijs geleverd wordt, stuurt de betrokken werkgever naar de identificatiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring op eer die bevestigt dat er aan de voorwaarde onder a) voldaan is, met in bijlage de volgende documenten:

— een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;

— een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet.

Een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd.

c) de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft;

d) de betrokken werkgever mag zich niet in één van de situaties bevinden bedoeld in artikel 38, § 3*octies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. In dit laatste geval is de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, niet meer van toepassing.

§ 2*bis*. In afwijking van het paragraaf 2, eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voor zover gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan:

1° de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;

2° de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;

3° de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de

déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de Sécurité sociale pour l'année civile 2011;

4° la Commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1°, 2° et 3° ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3°, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;

5° l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3° et en s'engageant comme mentionné au 1°. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1er, 4° le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles transmet le rapport annuel d'évaluation de la commission précitée au plus tard pour le 30 avril au ministre des Affaires sociales et au ministre de l'Emploi.

Le ministre de l'Emploi transmet le rapport annuel d'évaluation visé à l'alinéa 2 au Conseil National du Travail.

Le ministre des Affaires sociales dispose d'un délai de quinze jours civils pour se prononcer au sujet du respect des conditions visées à l'alinéa 1, 1°, 2° et 3° et des conventions collectives de travail du secteur et du recouvrement total ou partiel des cotisations exonérées pour le trimestre en question. Ce délai prend cours à partir de la transmission du rapport par le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Si le ministre des Affaires sociales ne prend pas de décision dans ce délai, la décision est censée être positive.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1er, 5°, la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues.

Le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fournit la liste des employeurs ayant transmis une telle demande et un tel engagement aux membres du groupe de travail "culture des

vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid voor het kalenderjaar 2011;

4° het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1°, 2° en 3°, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3° is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;

5° de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3° hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld onder 1°. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 4°, bezorgt de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf het jaarlijks evaluatieverslag van voornoemd comité uiterlijk tegen 30 april aan de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk.

Het jaarlijkse evaluatieverslag vermeld in de tweede lid wordt door de minister van Werk aan de Nationale Arbeidsaard bezorgd.

De minister van Sociale Zaken beschikt over een termijn van vijftien kalenderdagen om zich uit te spreken over het respecteren van de voorwaarden onder 1°, 2° en 3° en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en over het geheel of gedeeltelijk invorderen van de vrijgestelde bijdragen voor het betrokken kwartaal. Deze termijn begint te lopen vanaf het bezorgen van het verslag door de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Indien de minister van Sociale Zaken binnen deze termijn geen beslissing neemt, dan wordt de beslissing geacht positief te zijn.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 5°, moeten de schriftelijke aanvraag en verbintenis jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn.

De voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bezorgt de lijst van de werkgevers die een dergelijke aanvraag en verbintenis hebben bezorgd, aan de leden van de werkgroep "champignonteelt" van het

champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. La liste retenue est soumise à l'approbation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Une fois approuvée, cette liste est fournie à l'Office national de Sécurité sociale.

La Commission paritaire élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement.

Le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

§ 3. En cas de travaux effectués tant auprès d'employeurs ou d'utilisateurs relevant de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles que de la Commission paritaire de l'agriculture, l'application du présent article est limitée à 65 jours par travailleur et par année civile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le cumul des différentes activités occasionnelles est porté à 100 jours par année civile, lorsque les activités occasionnelles à partir du 66e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

§ 4. N'est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en étant soumis à l'application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.

§ 5. Tous les cinq ans, les commissions paritaires font une évaluation de ces réglementations. Ces évaluations sont transmises au Conseil national du Travail.

§ 6. Le Roi détermine les modalités de la déclaration des travailleurs occasionnels auprès de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale et les formalités administratives à remplir.

§ 7. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, changer le contenu du présent article. Les arrêtés pris en vertu de cet article cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

Les arrêtés confirmés par la loi au sens du premier alinéa ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De lijst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De goedgekeurde lijst wordt aan de Rijksdienst voor Sociale zekerheid bezorgd.

Het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis.

De individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep "champignonteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

§ 3. In geval van werkzaamheden uitgevoerd bij werkgevers of gebruikers die zowel onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf als onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren, is de toepassing van dit artikel beperkt tot 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt de cumulatie van de verschillende gelegenheidsactiviteiten gebracht op 100 dagen per kalenderjaar wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 66ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

§ 4. Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.

§ 5. Deze regelingen worden vijfjaarlijks geëvalueerd in de betrokken paritaire comités. Deze evaluaties worden over gemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De Koning bepaalt de wijze van aangifte van tewerkstelling van de gelegenheidsarbeiders bij de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen en de te vervullen administratieve formaliteiten.

§ 7. De Koning kan, bij besluit overlegd in de Ministerraad, de inhoud van dit artikel wijzigen. De besluiten genomen krachtens dit artikel houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij, voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen dan niet bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Section XIV

Cotisations vacances annuelles

Art. 104

Dans l'article 38, § 3, 8°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par les lois des 22 mai 2002 et 24 décembre 2002, et par l'arrêté royal du 10 juin 2002, le deuxième alinéa est remplacé par ce qui suit:

"Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1er, selon les modalités qu'Il détermine.".

Section XV

Adaptation de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971

Art. 105

L'article 18, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, inséré par la loi du 22 mai 2001, est complété par le paragraphe quatre rédigé comme suit:

"§ 4. Le fonds visé au § 1er est également alimenté par une intervention de l'Office national de l'Emploi pour le financement des journées assimilées.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant et les modalités de paiement de cette intervention.".

CHAPITRE VI

Entrée en vigueur et dispositions finales

Art. 106

La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014, à l'exception de l'article 96 qui entre en vigueur à une date fixée par le Roi.

Art. 107

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir tous leurs effets.

Afdeling XIV

Bijdragen jaarlijkse vakantie

Art. 104

In artikel 38, § 3, 8°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 22 mei 2002 en 24 december 2002 en bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in het eerste lid bedoelde bijdragevoet verminderen op de door Hem bepaalde wijze.".

Afdeling XV

Wijziging van artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971

Art. 105

Artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, wordt aangevuld met een paragraaf vier luidende:

"§ 4. Het in § 1 bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een tegemoetkoming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor de financiering van de gelijkgestelde dagen.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag en de wijze van betaling van deze tegemoetkoming.".

HOOFDSTUK VI

Inwerkingtreding en slotbepalingen

Art. 106

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96 dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning.

Art. 107

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 108

Les articles 13, 18 à 20, 22 et 74 sont applicables aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1er janvier 2014.

Art. 109

La possibilité de rupture unilatérale d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini prévue à l'article 40, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par l'article 15, ne s'applique qu'à de tels contrats conclus à partir du 1er janvier 2014.

Donné à Bruxelles, le 20 novembre 2013

PHILIPPE

PAR LE ROI:

La ministre des Affaires sociales,

Laurette ONKELINX

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

Le ministre des Finances,

Koen GEENS

Art. 108

De artikelen 13, 18 tot 20, 22 en 74 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014.

Art. 109

De mogelijkheid van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, voorzien in artikel 40, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door artikel 15, is slechts van toepassing op dergelijke overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014.

Gegeven te Brussel, 20 november 2013

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Sociale Zaken,

Laurette ONKELINX

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

De minister van Financiën,

Koen GEENS

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE EN VIGUEUR

CHAPITRE II

MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 22bis § 1er. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.

Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.

§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.

Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 3. L'écrit doit mentionner:

1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;

3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de ladite attestation.

TEXTE MODIFIE

CHAPITRE II

MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 22bis § 1er. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.

Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.

§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.

Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 3. L'écrit doit mentionner:

1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;

3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de ladite attestation.

4° le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage, pris en charge par l'employeur, que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.

§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante :

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;

- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;

- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ou lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 5. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder:

- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;

- 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;

- 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue.

Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

4° le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage, pris en charge par l'employeur, que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.

§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante :

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;

- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;

- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ou lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 5. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder:

- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;

- 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;

- 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue.

Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

La clause d'écolage ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets.

Article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 29. L'exécution du contrat est suspendue :

1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;

2° pendant la durée du séjour du travailleur dans un centre du recrutement et de sélection;

3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service, pour autant que la durée du rengagement ne porte pas la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1er alinéa 1er, desdites lois sur la milice;

7° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience par l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience;

§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit ***durant les six premiers mois à partir du début du contrat***, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

La clause d'écolage ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets.

Article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 29 est abrogé.

8° pendant la durée du séjour du travailleur-objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience.

Article 37/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/1. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/2. § 1er. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

- ***deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;***
- ***quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;***
- ***six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;***
- ***sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;***
- ***huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;***
- ***neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;***
- ***dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;***
- ***onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;***
- ***douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;***

- ***treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;***

- ***quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.***

À partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:

- ***une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;***

- ***deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;***

- ***trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;***

- ***quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;***

- ***cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;***

- ***six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;***

- ***sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;***

- ***neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;***

- ***dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;***

- ***douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;***

- ***treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.***

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1er, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à:

- ***une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;***

- ***deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;***

- ***trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;***

- ***quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.***

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.

Article 37/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur 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. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.

Article 37/5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/5. Le délai de préavis à respecter par le travailleur est de sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/6. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l'employeur.

Lorsque le délai de préavis est donné au travailleur visé à l'alinéa 1er, celui-ci bénéficie des dispositions de l'article 41.

Article 37/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/7. § 1er. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées aux articles 51 et 77/4, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis.

Ce droit est également reconnu lorsque la période de suspension visée à l'article 50 dépasse un mois.

§ 2. Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application des articles 50, 51 ou 77/4.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Article 37/8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/8. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenant après la notification par l'employeur d'un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l'employeur pendant cette période d'incapacité de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai préavis restant à courir.

Article 37/9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/9. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours et si la période de préavis visée à l'article 40, § 2, alinéa 1er, est écoulée.

Article 37/10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/10. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

Article 37/11 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 37/11. En cas de congé donné par l'employeur en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément au Chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les modalités et conditions de cette possibilité.

Article 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 38. § 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donne par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donne par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Article 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 38. § 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5° ***(...)*** et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donne par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donne par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de huit semaines, visée à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé de repos postnatal, le délai de préavis cesse de produire ses effets pendant la totalité de cette période de huit semaines.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis:

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°;

2° pendant la durée du rengagement vise à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignes par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de huit semaines, visée à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé de repos postnatal, le délai de préavis cesse de produire ses effets pendant la totalité de cette période de huit semaines.

Le paragraphe 3 est abrogé.

Article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 39. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 39. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles ***37/2, 37/5, 37/6 et 37/11***, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions ***(...)*** de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant par trois la rémunération mensuelle et en divisant par treize.

Le paragraphe 2 est abrogé.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 40. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 40. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois et ce moyennant le respect d'un délai de préavis prévu à l'article 37/2.

Les dispositions de l'article 37, § 1er, sont applicables au délai de préavis prévu à l'alinéa 1er.

Les délais de préavis, visés au premier alinéa, prennent cours conformément à l'article 37/1.

La partie qui résilie le contrat, visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis fixé au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§ 3. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10bis, la possibilité de donner un préavis prévue par le paragraphe 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.

§ 4. L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39.

§ 5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1 et 2, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 41. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.

Les travailleurs visés à l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, ne bénéficient du droit prévu au présent article que s'ils demandent une procédure de reclassement professionnel.

Article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 41. § 1er. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux §§ 2 à 4, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

§ 2. Pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

§ 3. Par dérogation au § 2, lorsque le travailleur bénéfice d'une procédure de reclassement professionnel visée au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

§ 4. Les dispositions des §§ 2 et 3 s'appliquent au travailleur à temps partiel proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

Article 48 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 48. § 1er. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

Article 48 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 48 est abrogé.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1er, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour, le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints.

Article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 50. Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant la preuve de l'intempérie et concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

Article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 50. Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article ***27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises***, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant la preuve de l'intempérie et concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, oude l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1er dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 3 est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue sur la base de l'alinéa 1er. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

Article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 51. § 1er. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique:

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, oude l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

L'alinéa 7 est abrogé.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 3 est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue sur la base de l'alinéa 1er. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

Article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art.51. § 1er. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique:

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.

§ 5bis. [...].

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

§ 3quater. L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.

Le paragraphe 4 est abrogé.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.

§ 5bis. [...].

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.

L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.

Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.

L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.

Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.

Article 57 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 57. Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 30ter, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 58. Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

Article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 59. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Lorsque le congé est donné par un employeur qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par dérogation aux alinéas 2 et 3, le délai de préavis est fixé à:

1° trente-cinq jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

Article 57 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 57. Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, ***(...)*** 30, 30ter, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 58 est abrogé.

Article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 59 est abrogé.

2° quarante-deux jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

3° cinquante-six jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

4° quatre-vingt-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

5° cent douze jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 60. Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

Article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 60 est abrogé.

Article 61 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 61. § 1er. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Article 61 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 61 est abrogé.

Article 62 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 62. L'ouvrier comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

En cas de congé donné par l'ouvrier avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Article 62 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 62 est abrogé.

Article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 63. Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

Article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 63 cesse de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement et, en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée avant.

Article 64 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 64. Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Article 64 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 64 est abrogé.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 61, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier la durée de l'absence par dérogation à l'alinéa 1er.

Article 65 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 65. § 1er. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 16.100 euros et 32.200 euros, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités soit que ces organes ne fonctionnement pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

Article 65 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 65. § 1er. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 16.100 euros et 32.200 euros, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités soit que ces organes ne fonctionnement pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros, la clause de non-concurrence peut validement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail concluent en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes:

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action.

Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;

4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros, la clause de non-concurrence peut validement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail concluent en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes:

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action.

Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;

4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 5, 4°, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

Article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 65/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'ouvrier a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a une interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours.

Article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 65/2. § 1er. 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-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise;

- quarante jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de six mois à moins de cinq ans dans l'entreprise;

- quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de cinq ans à moins de dix ans dans l'entreprise;

- soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de dix ans à moins de quinze ans dans l'entreprise;

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit ***durant les six premiers mois à partir du début du contrat***, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 5, 4°, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

Article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 65/1 est abrogé.

Article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 65/2 est abrogé.

- nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de quinze ans à moins de vingt ans dans l'entreprise;

- cent vingt-neuf 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, § 1er, sont d'application.

Article 65/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 65/3. § 1er. En cas d'application des dispositions prévues par ou en vertu des articles 60 et 61, il n'y a pas lieu de respecter les délais prévus à l'article 65/2.

§ 2. 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 et entré en vigueur avant le 1er janvier 2012, examinent, avant le 1er 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.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1er janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixés à l'article 65/2.

Article 65/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 65/3 est abrogé.

§ 3. Les employeurs et les ouvriers qui relèvent de commissions paritaires et de sous-commissions paritaires au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs ou des conventions collectives de travail entrés en vigueur avant le 1er janvier 2012 qui prévoient pour les ouvriers 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 relative aux délais de préavis des ouvriers ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 65/2.

Ces commissions paritaires et sous-commissions paritaires examinent avant le 1er janvier 2013 si les délais de préavis qui leur sont applicables ne doivent pas être adaptés dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employeurs comme prévus à l'alinéa 1er sont augmentés par le Roi à partir du 1er janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2.

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

Article 65/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 65/4. Les préavis visés aux articles 65/2 et 65/3 doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

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.

Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.

Article 65/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 65/4 est abrogé.

Article 67 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 67 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 67. § 1er. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 19 300 euros.

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

L'article 67 est abrogé.

Article 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 71. L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Les dispositions des articles 52, § 1er, et 53 sont applicables à cette rémunération.

Article 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 71. L'employé engagé ***(...)*** pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Les dispositions des articles 52, § 1er, et 53 sont applicables à cette rémunération.

Article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 77/4. § 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

Article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 77/4. § 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

1° les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

§ 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 77/8.

§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

1° les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;

2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

§ 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 77/8.

§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

Le paragraphe 3 est abrogé.

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 1er du présent article.

§ 5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.

§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1er, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 1er du présent article.

§ 5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.

§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1er, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.

Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.

A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.

Article 77/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 77/6. L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 77/4.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.

Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.

A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.

Article 77/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 77/6 est abrogé.

En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Article 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 78. Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

Article 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 78 est abrogé.

Article 79 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 79. Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

Article 79 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 79 est abrogé.

Article 80 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 80 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 80. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée determinée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

L'article 80 est abrogé.

Article 81 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 81. § 1er. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1er, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.

Article 81 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 81 est abrogé.

Article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 82. § 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

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

Article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 82 est abrogé.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 euros, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 16.100 euros sans excéder 32.200 euros, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 32.200 euros.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observe par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Moniteur belge.

Article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 83. § 1er. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 83 est abrogé.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1er, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'employé est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 84. L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéa 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros et de deux mois si elle dépasse 16.100 euros sans excéder 32.200 euros.

Si la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros, le préavis visé à l'alinéa 1er est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge sans pouvoir excéder quatre mois.

Article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 84 est abrogé.

Article 85 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 85. Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé une ou deux fois par semaine, par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 16.100 euros, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1er, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

Article 85 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 85 est abrogé.

Article 86 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 86. § 1er. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

Article 86 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 86. § 1er. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes:

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux.

b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

Article 86/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 86/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'employé, débute à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'employé a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours.

Article 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 86/2. § 1er. 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:

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit ***durant les six premiers mois à partir du début du contrat***, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes:

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux.

b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

Article 86/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 86/1 est abrogé.

Article 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 86/2 est abrogé.

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

- 120 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;

- 150 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.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 30 jours par année d'ancienneté entamée.

Lorsque 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;

- 90 jours pour les employés engagés depuis cinq ans et moins de dix ans;

- 135 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;

- 180 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32.200 euros.

§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1er janvier 2014, par dérogation à l'a § 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;

- 116 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;

- 145 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.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 29 jours par année d'ancienneté entamée.

Le Roi peut modifier les délais de 116, 145 et 29 jours par arrêté délibéré en Conseil des Ministres sur avis conforme du Conseil national du Travail.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1er et 2, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés à l'article 82, § 2.

A défaut de convention, les dispositions des §§ 1er et 2 restent applicables.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

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.

Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.

§ 5. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1er, sont d'application.

Article 86/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 86/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 86/2, § 1er et § 2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Article 86/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 86/3 est abrogé.

Article 86/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 86/4. La détermination de la rémunération journalière nécessaire pour calculer l'indemnité de congé due en application des articles 39 et 40 s'obtient en multipliant par 3 la rémunération mensuelle en cours de l'employé et en divisant par 91.

La rémunération mensuelle en cours visée à l'alinéa 1er comprend les avantages acquis en vertu du contrat.

Article 86/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 86/4 est abrogé.

Lorsque la rémunération mensuelle en cours visée à l'alinéa 1er est partiellement ou entièrement variable, on prend en compte pour la partie variable la moyenne des douze mois antérieurs.

Article 104 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 104. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

Article 109 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 109. Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel le préavis a été notifié.

Article 115 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 115. Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1er, et, selon le cas, les dispositions des articles 65/1, 65/2 et 65/4 s'appliquent au contrat de travail domestique.

Article 104 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 104. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit ***durant les six premiers mois à partir du début du contrat***, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

Article 109 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 109 est abrogé.

Article 115 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 115 est abrogé.

Article 116 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 116. Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Article 116 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 116 est abrogé.

Article 117 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 117. Pendant la période d'essai, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité, sans préjudice de l'article 112, lorsque l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident a une durée de plus de sept jours.

Article 117 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 117 est abrogé.

Article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 124. L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner:

1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;

2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

3° le lieu de l'exécution du contrat;

4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer.

5° la durée journalière et hebdomadaire du travail;

6° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

7° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

8° l'époque du paiement de la rémunération;

9° la clause éventuelle d'essai;

10° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

11° la commission paritaire compétente;

Article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 124. L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner:

1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;

2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

3° le lieu de l'exécution du contrat;

4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer.

5° la durée journalière et hebdomadaire du travail;

6° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

7° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

8° l'époque du paiement de la rémunération;

Le 9° est abrogé.

10° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

11° la commission paritaire compétente;

12° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ;

13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail;

14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;

15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;

16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise;

17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;

18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;

19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.

Article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 127. Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

Article 130 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 130. Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

12° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ;

13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail;

14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;

15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;

16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité ***pour la prévention et la protection au travail***;

17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;

18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;

19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.

Article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 127. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Article 130 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 130. Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 37 et 59, alinéas 1er et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

Article 131 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 131. Pour l'application des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Les montants de rémunération prévus aux articles 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104 sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat obtenu est arrondi à l'euro.

Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année qui suit celle de leur adaptation.

Pour l'application de l'alinéa 2, il faut entendre par:

1° indice des salaires conventionnels pour employés: l'indice établi par le Ministère de l'Emploi et du Travail sur base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail;

2° montant de base: le montant en vigueur au 1er janvier 1985;

3° nouvel indice: l'indice du troisième trimestre 1985 et des années suivantes;

4° indice de départ: l'indice du troisième trimestre 1984.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles ***37, 37/1 et 37/4, alinéas 1er et 2***, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

L'alinéa 4 est abrogé.

Article 131 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 131. Pour l'application des articles 65, ***69, 86 et 104***, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Les montants de rémunération prévus aux articles 22bis, ***65, 69, 86 et 104*** sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat obtenu est arrondi à l'euro.

Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année qui suit celle de leur adaptation.

Pour l'application de l'alinéa 2, il faut entendre par:

1° indice des salaires conventionnels pour employés: l'indice établi par ***le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*** sur base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail;

2° montant de base: le montant en vigueur au 1er janvier 1985;

3° nouvel indice: l'indice du troisième trimestre 1985 et des années suivantes;

4° indice de départ: l'indice du troisième trimestre 1984.

CHAPITRE III

MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 31. § 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

CHAPITRE III

MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 31. § 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. ***(...)***

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée, de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§ 3/1. Le travailleur qui:

- ***en violation du paragraphe 2, premier alinéa, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;***

- ***en violation du paragraphe 2, troisième alinéa, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;***

- ***en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,***

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précédent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

§ 7. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

§ 8. Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

§ 7. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

§ 8. Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2.

Article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 52. § 1er. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu' une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

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'incapacite 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.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1er n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er.

Toutefois, la rémunération visée au § 1er est due:

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er durant une période de quatorze jours;

Article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 52. § 1er. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu' une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

L'alinéa 2 est abrogé.

L'alinéa 3 est abrogé.

L'alinéa 4 est abrogé.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1er n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er.

Toutefois, la rémunération visée au § 1er est due:

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er durant une période de quatorze jours;

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. La rémunération visée au § 1er n'est pas due à l'ouvrier:

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur percoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1er, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

Article 119.10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 119.10. § 1er. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut modifier le nombre de jours de carence prévus à l'article 52 pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait.

§ 2. Par dérogation à l'article 56, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Article 119.12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 119.12. § 1er. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut, pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait, imposer un ou des jours de carence ou modifier le nombre de jours de carence en cas d'application des articles 70 et 71.

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. La rémunération visée au § 1er n'est pas due à l'ouvrier:

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur percoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1er, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

Article 119.10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 119.10. ***Le paragraphe 1er est abrogé.***

(...) Par dérogation à l'article 56, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Article 119.12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 119.12. ***Le paragraphe 1er est abrogé.***

§ 2. Pour les périodes fixées aux articles 70, 71 et 73, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

(...) Pour les périodes fixées aux articles 70, 71 et 73, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

MODIFICATION DE LA LOI DU 1ER AOÛT 1985 PORTANT DES MESURES FISCALES ET AUTRES

Article 95 de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres

Art. 95. Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étendre le régime du jour de carence organisé par l'article 52, § 1er, alinéas 2 à 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, aux employés et aux agents des services publics pour les incapacités de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail.

Le Roi peut fixer les conditions particulières d'application du régime du jour de carence visé à l'alinéa 1er et prévoir des modalités d'application propres à lui faire produire des effets équivalents pour les ouvriers, pour les employés et pour les agents des services publics.

L'extension du régime du jour de carence ne s'applique pas aux cas déterminés par le Roi.

MODIFICATION DE LA LOI DU 1ER AOÛT 1985 PORTANT DES MESURES FISCALES ET AUTRES

Article 95 de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres

L'article 95 est abrogé.

MODIFICATION DE LA LOI DU 17 MARS 1987 RELATIVE À L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES

Article 4 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 4. § 1er. La rémunération perdue en raison du jour de carence prévu à l'article 52, § 1er, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

MODIFICATION DE LA LOI DU 17 MARS 1987 RELATIVE À L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES

Article 4 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 4. ***Le paragraphe 1er est abrogé.***

§ 2. La rémunération due pour un jour d'absence visé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 précitée est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 3. L'article 56, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'est pas applicable aux cas visés aux articles 49, 51, 52, 54 et 55.

§ 4. La rémunération due pour un jour férié en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 5. Dans les cas visés par les §§ 1er, 2 et 4 du présent article, il y a lieu d'appliquer la fraction d'un cinquième ou d'un sixième de la rémunération selon que le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise, ou à défaut de ceux-ci, des travailleurs occupés dans les entreprises de la même branche d'activité, est de cinq ou de six jours par semaine.

CHAPITRE V

MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS À LA DISPOSITION D'UTILISATEURS

Article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 5. Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

MODIFICATION DE LA LOI DU 30 DÉCEMBRE 2009 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 127 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Art. 127. Les dispositions du présent chapitre s'appliquent:

a) aux employeurs des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène suivants:

§ 2. La rémunération due pour un jour d'absence visé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 précitée est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 3. L'article 56, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'est pas applicable aux cas visés aux articles 49, 51, 52, 54 et 55.

§ 4. La rémunération due pour un jour férié en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 5. Dans les cas visés par les §§ 1er, 2 et 4 du présent article, il y a lieu d'appliquer la fraction d'un cinquième ou d'un sixième de la rémunération selon que le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise, ou à défaut de ceux-ci, des travailleurs occupés dans les entreprises de la même branche d'activité, est de cinq ou de six jours par semaine.

CHAPITRE V

MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS À LA DISPOSITION D'UTILISATEURS

Article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 5. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

MODIFICATION DE LA LOI DU 30 DÉCEMBRE 2009 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 127 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

L'article 127 est abrogé.

- les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;

- les maisons de soins psychiatriques;

- les initiatives d'habitation protégée;

- les maisons de repos pour personnes âgées;

- les maisons de repos et de soins;

- les centres de soins de jour;

- les centres de revalidation;

- les soins infirmiers à domicile;

- les services intégrés de soins à domicile;

- les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;

- les centres médicaux pédiatriques;

- les maisons médicales.

b) aux ouvriers comptabilisant une ancienneté d'au moins 5 ans, ininterrompue ou non, dans un ou plusieurs des services ou établissements cités au point a).

Article 128 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Art. 128. Par dérogation à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis est fixé à trois mois lorsque le congé est donné par l'employeur à un ouvrier visé à l'article 127, b), demeuré à son service sans interruption pendant moins de cinq ans.

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

Le délai de préavis doit être calculé en fonction de l'ancienneté réelle acquise au moment où il prend cours.

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Article 128 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

L'article 128 est abrogé.

Article 129 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Art. 129. Le délai de préavis prévu à l'article 128 ne s'applique pas dans le cas où l'ouvrier est licencié au cours de la période d'essai, en vue de la prépension ou en vue de mettre fin à son contrat de travail conclu à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge de la pension légale.

Article 129 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

L'article 129 est abrogé.

Article 130 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

Art. 130. Les dispositions du présent chapitre entrent en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de leur publication au Moniteur belge.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions continuent à sortir leurs effets.

Article 130 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

L'article 130 est abrogé.

MODIFICATION DE LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2001 VISANT À AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

MODIFICATION DE LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2001 VISANT À AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

Art. 11/1 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/1. La présente section est applicable au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Cette section ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui relèvent du champ d'application du chapitre 5 du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Article 11/2 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/2. Pour l'application de la présente section, l'on entend par "procédure de reclassement professionnel": "un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après "prestataire de services", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Article 11/3 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/3. Le travailleur visé à l'article 11/1, premier alinéa, a droit à un reclassement professionnel.

Ce droit n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave.

Article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/4. § 1er. Après que le congé ait été notifié, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel conformément aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section.

§ 2. L'offre de reclassement professionnel doit répondre aux critères de qualité suivants:

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit:

a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;

b) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;

c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel;

d) soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 11/1 que:

a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail;

b) le prestataire de services s'engage à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;

c) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel; les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers;

d) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

e) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin;

f) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives;

h) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;

i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;

4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants:

a) les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;

b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;

c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;

d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;

e) le type de reclassement professionnel visé: reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;

f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;

g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;

5° la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

§ 3. Les critères énumérés au paragraphe 2 peuvent être complétés ou remplacés par le Roi.

Article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

11/5. § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de:

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération.

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

§ 2. Le travailleur visé au § 1er a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes:

1° pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure ;

2° la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement ;

3° le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement ;

4° l'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/6. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant prestation d'un délai de préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, le travailleur a droit à un ensemble de mesures composées de:

1° un reclassement professionnel de 60 heures. Le temps qui est consacré à ce reclassement professionnel est imputé sur la durée pendant laquelle le travailleur, avec maintien du salaire, peut s'absenter du travail afin de chercher un nouvel emploi en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978, précitée;

2° un délai de préavis, conforme aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 3. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Article 11/7 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/7. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur doit faire une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier mettra l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3. L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

§ 4. Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 5. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailler donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

Article 11/8 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/8. § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, l'employeur doit faire une offre de reclassement professionnel au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quatre semaines, ce dernier mettra l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines après expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailler donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

Article 11/9 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/9. § 1er. Le travailleur qui, conformément à l'article 11/5, § 3, et l'article 11/6, §§ 2 et 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée à l'article 11/7 s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Article 11/10 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/10. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.

Article 11/11 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/11. Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur:

- ***ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7;***

- ***lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section;***

- ***bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure.***

Article 11/12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 11/12. Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant paiement d'une indemnité de préavis bénéficie d'une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, sauf s'il accepte une offre de procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, mise effectivement en œuvre par l'employeur. Dans ce cas, les dispositions de l'article 11/5 lui sont applicables.

Article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 12. Le présent chapitre s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail et soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 17. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social.

MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 12. La présente section est applicable aux travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions de la section 1ère et qui sont occupés par un employeur qui est soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Art. 17. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect ***de la présente section*** et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social.

MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

Article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 39ter. Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire une convention collective de travail doit, au plus tard le 1er janvier 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi d'au moins 30 semaines ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail.

En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines.

Le reclassement professionnel visé à la section 1er du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

Entre le 1er janvier et le 30 juin 2019, le Conseil national du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités.

Section VII. Instauration d'une cotisation spéciale de compensation destinée au Fonds de fermeture des entreprises

Article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Section VII. Instauration d'une cotisation spéciale de compensation destinée au Fonds de fermeture des entreprises

Article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

"§ 3quaterdecies. Une cotisation spéciale de compensation à charge des employeurs est due sur l'indemnité de rupture du travailleur, telle que visée à l'article 19, § 2, 2°, a) en d) de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel qu'il était d'application au 30 septembre 2013. Seule la partie de l'indemnité de rupture, qui est constituée sur base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014, est visée.

Cette cotisation s'élève à 1 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 44.509 euros et 54.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 2 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 54.509 euros et 64.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 3 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel supérieur à 64.508 euros.

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées suivant la formule suivante:

Pour des travailleurs à temps plein:

(A/B)*260

Pour des travailleurs à temps partiel:

((A/C)*D/5)*260

Ou:

A = montant du salaire

B = nombre de jours (description code prestation 1)

C = nombre d'heures (description code prestation 1)

D = nombre d'heures de la personne de référence par semaine.

Pour les travailleurs pour lesquels le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, A est multiplié par 1,08.

Le Roi détermine, dans un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qui doit être compris par salaire, jours et heures, tenant compte de la codification utilisé par l'organisme de perception des cotisations sociales.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétente. Le produit de cette cotisation est destiné au Fonds de fermeture des entreprises.

Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d'actions en justice, le privilège et la communication du montant de la déclaration de créance de l'institution chargée de la perception et du recouvrement des cotisations.».

Section VIII. Modification de l'article 40 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 40. § 1er. Des services externes de Prévention et de Protection au travail sont institués. Ces services disposent d'un ou de plusieurs conseillers en prévention.

Au sein des services externes de Prévention et de Protection au travail sont instituées des sections distinctes, qui sont chargées de la surveillance médicale des travailleurs.

Section VIII. Modification de l'article 40 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 40. § 1er. Des services externes de Prévention et de Protection au travail sont institués. Ces services disposent d'un ou de plusieurs conseillers en prévention.

Au sein des services externes de Prévention et de Protection au travail sont instituées des sections distinctes, qui sont chargées de la surveillance médicale des travailleurs.

§ 2. Des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail sont également institués.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles un Service externe visé aux §§ 1er et 2 peut être agréé.

Il fixe également les règles concernant son organisation, ses missions et son statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention.

Le Roi détermine les conditions auxquelles la formation des conseillers en prévention doit répondre, ainsi que les conditions et modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de cette formation.

Les sections chargées de la surveillance médicale des travailleurs tiennent une comptabilité distincte et établissent des rapports de leurs activités de surveillance médicale et de leurs missions de prévention, fonctionnent sous l'autorité d'un médecin du travail directeur et peuvent être agréées par les Communautés.

Section IX. Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 7 de l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

§ 1er. Il est institué auprès du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'emploi.

Cet office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de:

a) promouvoir et organiser le recrutement et le placement des travailleurs;

§ 2. Des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail sont également institués.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles un Service externe visé aux §§ 1er et 2 peut être agréé.

Il fixe également les règles concernant son organisation, ses missions et son statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention. ***Ainsi, Il définit la méthode de financement des services externes pour la prévention et la protection au travail et Il fixe deux niveaux de cotisations forfaitaires qui couvrent les prestations de ces services, à déterminer par Lui. Suivant la nature des activités, à définir par le Roi, l'employeur est redevable par travailleur d'une de ces cotisations forfaitaires à son service externe pour la prévention et la protection au travail. Pour les employeurs qui occupent maximum 5 travailleurs, des niveaux de cotisations forfaitaires plus bas sont prévus.***

Le Roi détermine les conditions auxquelles la formation des conseillers en prévention doit répondre, ainsi que les conditions et modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de cette formation.

Les sections chargées de la surveillance médicale des travailleurs tiennent une comptabilité distincte et établissent des rapports de leurs activités de surveillance médicale et de leurs missions de prévention, fonctionnent sous l'autorité d'un médecin du travail directeur et peuvent être agréées par les Communautés.

Section IX. Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 7 de l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

§ 1er. Il est institué auprès du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'emploi.

Cet office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de:

a) promouvoir et organiser le recrutement et le placement des travailleurs;

b) promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires;

c) promouvoir et organiser la formation professionnelle accélérée des adultes, soit en créant à cette fin des centres propres, soit en subsidiant des centres dotés de la personnalité civile et agréés pour la même fin;

d) intervenir dans la rénumération des chômeurs involontaires d'âge avancé, handicapés ou considérés comme difficiles à placer pour d'autres motifs, qui sont recrutés à son intervention;

e) intervenir dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle ou la réinstallation du personnel recruté par les employeurs en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprises;

f) intervenir dans les frais de réinstallation des travailleurs en chômage;

g) intervenir dans la rénumération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise;

h) assurer le remboursement des salaires et des cotisations sociales relatifs au congé-éducation payé, sur la base des listes introduites par les employeurs au Ministère de l'Emploi et du Travail conformément à l'article 120 de la loi de redressement après vérification par ce ministère de la conformité de la demande de remboursement aux dispositions légales et réglementaires;

i) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues;

j) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers occupés en France, le paiement d'une indemnité compensatoire destinée à compenser la perte de rénumération résultant des fluctuations du taux de change des monnaies belge et française qui se sont produites avant le 1er avril 1987;

k) assurer le paiement de l'indemnité d'interruption visée à l'article 3, § 3bis, de la loi du 20 mai 1994 relative aux droits pécuniaires des militaires, avec l'aide de la Division Budget de l'État Major visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 19 décembre 1989 portant organisation de l'État Major;

l) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

b) promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires;

c) promouvoir et organiser la formation professionnelle accélérée des adultes, soit en créant à cette fin des centres propres, soit en subsidiant des centres dotés de la personnalité civile et agréés pour la même fin;

d) intervenir dans la rénumération des chômeurs involontaires d'âge avancé, handicapés ou considérés comme difficiles à placer pour d'autres motifs, qui sont recrutés à son intervention;

e) intervenir dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle ou la réinstallation du personnel recruté par les employeurs en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprises;

f) intervenir dans les frais de réinstallation des travailleurs en chômage;

g) intervenir dans la rénumération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise;

h) assurer le remboursement des salaires et des cotisations sociales relatifs au congé-éducation payé, sur la base des listes introduites par les employeurs au Ministère de l'Emploi et du Travail conformément à l'article 120 de la loi de redressement après vérification par ce ministère de la conformité de la demande de remboursement aux dispositions légales et réglementaires;

i) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues;

j) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers occupés en France, le paiement d'une indemnité compensatoire destinée à compenser la perte de rénumération résultant des fluctuations du taux de change des monnaies belge et française qui se sont produites avant le 1er avril 1987;

k) assurer le paiement de l'indemnité d'interruption visée à l'article 3, § 3bis, de la loi du 20 mai 1994 relative aux droits pécuniaires des militaires, avec l'aide de la Division Budget de l'État Major visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 19 décembre 1989 portant organisation de l'État Major;

l) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les conditions et modalités selon lesquelles le paiement de ces indemnités aux travailleurs occupés chez un employeur qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, pour autant que, pour ces travailleurs, il n'existe pas d'obligation de payer les cotisations de l'employeur prévues à l'article 17, § 2, 1°, c) et 2°, c), de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est subordonné à la condition que cet employeur s'engage préalablement à se porter garant du financement des sommes à payer, selon les conditions et modalités fixées par Lui.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre le champ d'application de l'alinéa précédent à certains employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précité et qui occupent des travailleurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soustraire certains employeurs totalement ou pour une partie du champ d' application de l'alinéa précédent;

m) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i) le paiement d'une allocation à certaines catégories de chômeurs occupés dans un projet d'insertion en vue de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi;

n) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers belges le paiement d'une indemnité destinée à compenser la perte de revenu que ceux-ci subissent du fait qu'ils paient leurs impôts en Belgique et leurs cotisations sociales dans le pays d'emploi. Les conditions pour d'octroi de ces indemnités, le montant des indemnités et la date de l'entrée en vigueur des mesures d'exécution sont fixées par un arrêté royal approuvé par le Conseil des Ministres;

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971;

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les conditions et modalités selon lesquelles le paiement de ces indemnités aux travailleurs occupés chez un employeur qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, pour autant que, pour ces travailleurs, il n'existe pas d'obligation de payer les cotisations de l'employeur prévues à l'article 17, § 2, 1°, c) et 2°, c), de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est subordonné à la condition que cet employeur s'engage préalablement à se porter garant du financement des sommes à payer, selon les conditions et modalités fixées par Lui.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre le champ d'application de l'alinéa précédent à certains employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précité et qui occupent des travailleurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soustraire certains employeurs totalement ou pour une partie du champ d' application de l'alinéa précédent;

m) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i) le paiement d'une allocation à certaines catégories de chômeurs occupés dans un projet d'insertion en vue de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi;

n) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers belges le paiement d'une indemnité destinée à compenser la perte de revenu que ceux-ci subissent du fait qu'ils paient leurs impôts en Belgique et leurs cotisations sociales dans le pays d'emploi. Les conditions pour d'octroi de ces indemnités, le montant des indemnités et la date de l'entrée en vigueur des mesures d'exécution sont fixées par un arrêté royal approuvé par le Conseil des Ministres;

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971;

p) à l'aide des organismes crées en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement de la prime de reprise du travail pour certaines catégories de chômeurs qui reprennent le travail, y compris les chômeurs qui lancent une activité professionnelle en tant qu'indépendant pour échapper au chômage, en vue de promouvoir leur intégration sur le marché de l'emploi.

Cette prime est considérée pour l'application de la législation fiscale comme une allocation de chômage. Pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, elle est considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge. La période couverte par cette prime de reprise du travail n'est pas considérée pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée;

q) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'une indemnité à titre de compensation partielle de la perte de revenus dont est victime un gardien ou une gardienne d'enfants, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, en raison de l'absence temporaire d'enfants qu'il ou elle accueille habituellement.

r) assurer le financement des conventions de premier emploi qui font partie, dans le secteur public, des projets globaux visés à l'article 43 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi;

s) assurer le paiement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, du coût des procédures de reclassement professionnel organisées par l'intermédiaire des organismes créés ou reconnus par des institutions régionales instituées par la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et par la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, et compétentes pour cette matière pour les travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs;

p) à l'aide des organismes crées en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement de la prime de reprise du travail pour certaines catégories de chômeurs qui reprennent le travail, y compris les chômeurs qui lancent une activité professionnelle en tant qu'indépendant pour échapper au chômage, en vue de promouvoir leur intégration sur le marché de l'emploi.

Cette prime est considérée pour l'application de la législation fiscale comme une allocation de chômage. Pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, elle est considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge. La période couverte par cette prime de reprise du travail n'est pas considérée pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée;

q) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'une indemnité à titre de compensation partielle de la perte de revenus dont est victime un gardien ou une gardienne d'enfants, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, en raison de l'absence temporaire d'enfants qu'il ou elle accueille habituellement.

r) assurer le financement des conventions de premier emploi qui font partie, dans le secteur public, des projets globaux visés à l'article 43 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi;

s) assurer le paiement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, du coût des procédures de reclassement professionnel organisées par l'intermédiaire des organismes créés ou reconnus par des institutions régionales instituées par la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et par la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, et compétentes pour cette matière pour les travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs;

t) assurer le remboursement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, des frais d'accompagnement de l'outplacement qui ont été réellement engagés par l'employeur en restructuration, pour tout travailleur qui, pendant une période déterminée suivant son licenciement chez un employeur en restructuration, est à nouveau engagé de façon durable, par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, chez un nouvel employeur;

u) assurer, à partir du 1er juillet 2004, le financement de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du parcours d'insertion, tel que visé par l'accord de coopération du 31 août 2001 entre l'Etat fédéral, les communautés et les régions concernant le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi, et de l'accompagnement et du suivi actifs des chômeurs, tels que visés par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs;

v) assurer le paiement des montants du cofinancement prévus par l'article 8 de l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'Etat, les Régions et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale, approuvé par la loi du 26 juin 2001 et des accords de coopération suivants;

w) assurer le paiement des bonus de démarrage et de tutorat visés à l'article 58 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

x) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005;

y) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du littera i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement d'une allocation d'accompagnement à certaines catégories de jeunes qui n'ont pas droit à des allocations octroyées en vertus du littera i), mais qui sont inscrits comme demandeur d'emploi et qui suivent une formation ou un accompagnement en vue de leur intégration sur le marché de l'emploi.

t) assurer le remboursement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, des frais d'accompagnement de l'outplacement qui ont été réellement engagés par l'employeur en restructuration, pour tout travailleur qui, pendant une période déterminée suivant son licenciement chez un employeur en restructuration, est à nouveau engagé de façon durable, par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, chez un nouvel employeur;

u) assurer, à partir du 1er juillet 2004, le financement de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du parcours d'insertion, tel que visé par l'accord de coopération du 31 août 2001 entre l'Etat fédéral, les communautés et les régions concernant le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi, et de l'accompagnement et du suivi actifs des chômeurs, tels que visés par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs;

v) assurer le paiement des montants du cofinancement prévus par l'article 8 de l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'Etat, les Régions et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale, approuvé par la loi du 26 juin 2001 et des accords de coopération suivants;

w) assurer le paiement des bonus de démarrage et de tutorat visés à l'article 58 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

x) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005;

y) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du littera i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement d'une allocation d'accompagnement à certaines catégories de jeunes qui n'ont pas droit à des allocations octroyées en vertus du littera i), mais qui sont inscrits comme demandeur d'emploi et qui suivent une formation ou un accompagnement en vue de leur intégration sur le marché de l'emploi.

Cette allocation est considérée, pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, comme une allocation de chômage. Le Roi détermine toutefois pour quelles dispositions des arrêtés d'exécution cette allocation n'est pas considérée comme une allocation de chômage, notamment afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée lors de la définition des conditions d'admissibilité ouvrant le droit à des allocations en application de littera i), et afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée comme durée de chômage. La période couverte par cette allocation d'accompagnement n'est pas considérée, pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite, comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée;

z) assurer le remboursement à l'employeur ou au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises du montant visé à l'article 38, alinéa 1er, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

za) assurer le remboursement du montant remboursable des frais de formation tel que visé dans la section 3 du Chapitre II de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité;

zb) assurer le paiement des allocations accordées en vue de fournir des soins d'accueil prévue par le Titre VI, chapitre II, de la loi-programme du 27 avril 2007;

zc) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer l'octroi et le paiement d'une prime temporaire à certaines catégories de travailleurs âgés qui passent volontairement avec perte de revenu à un travail plus léger pour le compte du même employeur. Ces primes sont imputées sur le montant qui, conformément à l'article 25, 1°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, est annuellement affecté par l'Office national de sécurité sociale au Fonds de l'expérience professionnelle visé à l'article 24 de la même loi;

zd) [...]

ze) assurer le paiement des coûts des initiatives de formation en vue de l'insertion sur le marché du travail des groupes à risque, qui sont financés sur base de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

Cette allocation est considérée, pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, comme une allocation de chômage. Le Roi détermine toutefois pour quelles dispositions des arrêtés d'exécution cette allocation n'est pas considérée comme une allocation de chômage, notamment afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée lors de la définition des conditions d'admissibilité ouvrant le droit à des allocations en application de littera i), et afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée comme durée de chômage. La période couverte par cette allocation d'accompagnement n'est pas considérée, pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite, comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée;

z) assurer le remboursement à l'employeur ou au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises du montant visé à l'article 38, alinéa 1er, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

za) assurer le remboursement du montant remboursable des frais de formation tel que visé dans la section 3 du Chapitre II de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité;

zb) assurer le paiement des allocations accordées en vue de fournir des soins d'accueil prévue par le Titre VI, chapitre II, de la loi-programme du 27 avril 2007;

zc) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer l'octroi et le paiement d'une prime temporaire à certaines catégories de travailleurs âgés qui passent volontairement avec perte de revenu à un travail plus léger pour le compte du même employeur. Ces primes sont imputées sur le montant qui, conformément à l'article 25, 1°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, est annuellement affecté par l'Office national de sécurité sociale au Fonds de l'expérience professionnelle visé à l'article 24 de la même loi;

zd) [...]

ze) assurer le paiement des coûts des initiatives de formation en vue de l'insertion sur le marché du travail des groupes à risque, qui sont financés sur base de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1er janvier 2014.

Il est alimenté par une part des cotisations imposées par le présent arrêté-loi, ainsi qu'il est prévu à l'article 4, et par des subventions de l'État.

Lorsqu'il s'agit du paiement d'allocations aux chômeurs involontaires dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application du Titre II, chapitre II, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Office national de l'emploi paie pour le compte du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relatif à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, l'intervention de celui-ci dans le montant de ces allocations de chômage.

L'Office national de l'emploi est soumis au contrôle organisé par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il est administré conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

L'organisation et le fonctionnement de l'Office national de l'emploi sont réglés par le Roi.

§ 1erbis. L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, est considérée comme une allocation relevant de l'assurance-chômage. Toutefois en ce qui concerne la législation fiscale et sociale, à l'exception des cas déterminés par le Roi dans la législation relative à l'assurance-chômage, ladite allocation est considérée comme une rémunération.

L'employeur qui occupe les travailleurs visés au § 1er, alinéa 3, m, et qui ne respecte pas les conditions fixées par le Roi est tenu de payer à l'Office national de l'Emploi un dédommagement forfaitaire dont le montant, les conditions particulières et les modalités sont déterminées par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Il est alimenté par une part des cotisations imposées par le présent arrêté-loi, ainsi qu'il est prévu à l'article 4, et par des subventions de l'État.

Lorsqu'il s'agit du paiement d'allocations aux chômeurs involontaires dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application du Titre II, chapitre II, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Office national de l'emploi paie pour le compte du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relatif à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, l'intervention de celui-ci dans le montant de ces allocations de chômage.

L'Office national de l'emploi est soumis au contrôle organisé par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il est administré conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

L'organisation et le fonctionnement de l'Office national de l'emploi sont réglés par le Roi.

§ 1erbis. L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, est considérée comme une allocation relevant de l'assurance-chômage. Toutefois en ce qui concerne la législation fiscale et sociale, à l'exception des cas déterminés par le Roi dans la législation relative à l'assurance-chômage, ladite allocation est considérée comme une rémunération.

L'employeur qui occupe les travailleurs visés au § 1er, alinéa 3, m, et qui ne respecte pas les conditions fixées par le Roi est tenu de payer à l'Office national de l'Emploi un dédommagement forfaitaire dont le montant, les conditions particulières et les modalités sont déterminées par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Par dérogation à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, le montant de l'allocation visée à l'alinéa 1er peut être imputé sur la rémunération du travailleur. Cette imputation s'effectue directement après les retenues autorisées en vertu de l'article 23, alinéa 1er, 1°, de la même loi et n'intervient pas dans la limite d'un cinquième prévue à l'article 23, alinéa 2, de la même loi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, dans les conditions qu'il détermine, pour les travailleurs occupés avec le bénéfice de l'allocation prévue au § 1er, alinéa 3, m:

1° prévoir des dérogations aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail par le travailleur lorsque celui-ci est engagé dans les liens d'un autre contrat de travail ou nommé dans une administration;

2° prévoir des dérogations aux dispositions fixant le montant de la rémunération, sans toutefois pouvoir déroger aux montants des revenus minimums mensuels moyens garantis fixés par conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues obligatoires par arrêté royal;

3° [...];

4° déroger aux dispositions de l'arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés en tenant compte des droits que le travailleur conserve dans le régime d'assurance chômage.

Pour les projets d'insertion qu'il fixe, le Roi peut, conformément aux conditions et modalités qu'il détermine, obliger l'employeur, qui, conformément à l'alinéa 3, peut déduire l'allocation sur le salaire du travailleur, à transférer le montant correspondant au tiers, qui garantit le droit au travail du chômeur mis au travail dans le projet d'insertion.

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, ne peut être octroyée que pour autant que le travailleur a été engagé avec un contrat de travail écrit qui contient un horaire normal prévu contractuellement dont le minimum est fixé par le Roi.

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, ne peut être octroyée dans le cadre de:

1° un programme de remise au travail tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

Par dérogation à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, le montant de l'allocation visée à l'alinéa 1er peut être imputé sur la rémunération du travailleur. Cette imputation s'effectue directement après les retenues autorisées en vertu de l'article 23, alinéa 1er, 1°, de la même loi et n'intervient pas dans la limite d'un cinquième prévue à l'article 23, alinéa 2, de la même loi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, dans les conditions qu'il détermine, pour les travailleurs occupés avec le bénéfice de l'allocation prévue au § 1er, alinéa 3, m:

1° prévoir des dérogations aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail par le travailleur lorsque celui-ci est engagé dans les liens d'un autre contrat de travail ou nommé dans une administration;

2° prévoir des dérogations aux dispositions fixant le montant de la rémunération, sans toutefois pouvoir déroger aux montants des revenus minimums mensuels moyens garantis fixés par conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues obligatoires par arrêté royal;

3° [...];

4° déroger aux dispositions de l'arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés en tenant compte des droits que le travailleur conserve dans le régime d'assurance chômage.

Pour les projets d'insertion qu'il fixe, le Roi peut, conformément aux conditions et modalités qu'il détermine, obliger l'employeur, qui, conformément à l'alinéa 3, peut déduire l'allocation sur le salaire du travailleur, à transférer le montant correspondant au tiers, qui garantit le droit au travail du chômeur mis au travail dans le projet d'insertion.

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, ne peut être octroyée que pour autant que le travailleur a été engagé avec un contrat de travail écrit qui contient un horaire normal prévu contractuellement dont le minimum est fixé par le Roi.

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, ne peut être octroyée dans le cadre de:

1° un programme de remise au travail tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

2° [...]

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, ne peut être octroyée ensemble avec d'autres interventions dans la rémunération déterminées par le Roi.

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, peut en revanche être octroyée ensemble avec le titre-services visé dans la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, sauf dans les cas prévus par arrêté-royal.

§ 1erter. Le jeune travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances, a droit, pendant l'année de vacances, aux jours de vacances-jeunes visés au § 1er, alinéa 3, o), s'il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances et si, par la suite, il a accompli des prestations de travail en tant que salarié, durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

Après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit, le jeune travailleur peut obtenir des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes.

Pour l'application du présent article, l'allocation de vacances-jeunes est considérée comme une allocation de chômage. Elle est octroyée, à charge de l'assurance-chômage, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Le Roi définit également ce qu'il convient d'entendre par prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois.

§ 1erquater. Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint l'âge de 50 ans, a droit, dans l'année de vacances durant l'occupation comme salarié, aux jours de vacances seniors visés au § 1er, alinéa 3, x), si, suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, après épuisement des jours de vacances ordinaires auxquels il a éventuellement droit, obtenir des allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors.

2° [...]

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, ne peut être octroyée ensemble avec d'autres interventions dans la rémunération déterminées par le Roi.

L'allocation visée au § 1er, alinéa 3, m, peut en revanche être octroyée ensemble avec le titre-services visé dans la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, sauf dans les cas prévus par arrêté-royal.

§ 1erter. Le jeune travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances, a droit, pendant l'année de vacances, aux jours de vacances-jeunes visés au § 1er, alinéa 3, o), s'il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances et si, par la suite, il a accompli des prestations de travail en tant que salarié, durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

Après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit, le jeune travailleur peut obtenir des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes.

Pour l'application du présent article, l'allocation de vacances-jeunes est considérée comme une allocation de chômage. Elle est octroyée, à charge de l'assurance-chômage, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Le Roi définit également ce qu'il convient d'entendre par prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois.

§ 1erquater. Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint l'âge de 50 ans, a droit, dans l'année de vacances durant l'occupation comme salarié, aux jours de vacances seniors visés au § 1er, alinéa 3, x), si, suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, après épuisement des jours de vacances ordinaires auxquels il a éventuellement droit, obtenir des allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors.

L'allocation de vacances seniors est, pour l'application de cet article, considérée comme une allocation de chômage. Elle est accordée à charge de l'assurance chômage selon les conditions et modalités fixées par le Roi. Le Roi détermine également ce qu'il faut entendre par "suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées", comme mentionné dans le premier alinéa, et quelles règles sont applicables à l'égard de travailleurs qui ont été occupés dans l'exercice de vacances en application du régime de vacances applicables aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme enseignant.

§ 1er quinquies. La prime visée au § 1er, alinéa 3, zc), est pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge.

La période couverte par cette prime n'est pas considérée comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite.

Pour l'application du § 4, le contrôle du respect des conditions d'octroi de la prime est assimilé au contrôle de la réalité du chômage.

L'allocation de vacances seniors est, pour l'application de cet article, considérée comme une allocation de chômage. Elle est accordée à charge de l'assurance chômage selon les conditions et modalités fixées par le Roi. Le Roi détermine également ce qu'il faut entendre par "suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées", comme mentionné dans le premier alinéa, et quelles règles sont applicables à l'égard de travailleurs qui ont été occupés dans l'exercice de vacances en application du régime de vacances applicables aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme enseignant.

§ 1er quinquies. La prime visée au § 1er, alinéa 3, zc), est pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge.

La période couverte par cette prime n'est pas considérée comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite.

Pour l'application du § 4, le contrôle du respect des conditions d'octroi de la prime est assimilé au contrôle de la réalité du chômage.

§ 1sexies. L'indemnité visée au § 1er, alinéa 3, zf) compense, selon les règles établies par le Roi, la différence entre d'une part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer, et d'autre part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur aurait octroyé comme si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013.

L'indemnité n'est octroyée que si le travailleur satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1er janvier 2014;

2° le contrat de travail visé en 1° est un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou visé par le Titre V de la loi précitée du 3 juillet 1978;

3° il satisfait à l'une des conditions suivantes:

a) son ancienneté dans l'entreprise au jour de la publication au Moniteur belge de la loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2017 s'élève à moins de dix ans;

4° il est licencié après le 31 décembre 2013.

Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

L'indemnité est, pour l'application de l'assurance chômage, assimilée à l'indemnité de congé qui est octroyée lorsque l'employeur met fin au contrat sans motif grave et sans respecter le délai de préavis déterminé en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Roi détermine la manière dont cette indemnité est calculée, demandée et octroyée. Le Roi détermine également quelle est l'incidence de l'indemnité, en particulier en ce qui concerne l'ouverture ou la réouverture du droit du chômeur aux allocations et le cumul avec ses allocations.

Cette indemnité est exempte de retenues et de cotisations pour la sécurité sociale ainsi que de retenues fiscales.

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de reclassement visée à l'article 36 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, ne peut uniquement prétendre à l'indemnité en compensation du licenciement qu'aux conditions déterminées par le Roi.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence des ouvriers et employés, ainsi que les mesures d'accompagnement qui s'y rapportent, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

§ 2. Les allocations de chômage sont payées à leurs bénéficiaires soit par l'intermédiaire d'organismes de paiement institués par les organisations représentatives des travailleurs, à cette fin agréées par le Roi dans les conditions qu'il détermine et dotées de ce fait de la personnification civile, soit par l'intermédiaire d'un établissement public administré par le comité de gestion de l'Office national de l'emploi.

Cet organisme officiel est placé dans les mêmes conditions que les autres organismes de paiement agréés par le Roi; en conséquence, il est mis sur un pied d'égalité avec ceux-ci en ce qui concerne notamment le fonctionnement ainsi que les moyens et les responsabilités financiers.

§ 2. Les allocations de chômage sont payées à leurs bénéficiaires soit par l'intermédiaire d'organismes de paiement institués par les organisations représentatives des travailleurs, à cette fin agréées par le Roi dans les conditions qu'il détermine et dotées de ce fait de la personnification civile, soit par l'intermédiaire d'un établissement public administré par le comité de gestion de l'Office national de l'emploi.

Cet organisme officiel est placé dans les mêmes conditions que les autres organismes de paiement agréés par le Roi; en conséquence, il est mis sur un pied d'égalité avec ceux-ci en ce qui concerne notamment le fonctionnement ainsi que les moyens et les responsabilités financiers.

Le Roi détermine, sur avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, les modalités d'application des mesures prévues à l'alinéa précédent. La gestion journalière de l'organisme officiel visé à l'alinéa précédent est assurée par le titulaire d'une fonction de management "administrateur général", assisté d'un titulaire d'une fonction de management "administrateur général adjoint". Ces titulaires d'une fonction de management sont désignés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur la proposition du ministre qui a la réglementation du chômage dans ses attributions et du comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. Leur statut et la procédure de désignation sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres. Le Roi désigne également les titulaires des fonctions de management restantes, sur la proposition du ministre qui a la réglementation du chômage dans ses attributions, et le comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, après présentation du titulaire de la fonction de management "administrateur général". Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, leur statut et la procédure de désignation.

L'Office national de l'emploi peut avancer aux organismes payeurs les sommes faisant l'objet des allocations de chômage et les indemniser de leurs frais d'administration.

Le Roi fixe les cas dans lesquels les organismes payeurs supportent la charge des paiements qu'ils auront effectués indûment.

§ 3. Les provinces et les communes ne peuvent, sous quelque forme que ce soit, intervenir en vue de majorer les allocations de chômage accordées en vertu du présent arrêté-loi et de ses arrêtés d'exécution.

§ 4. Le Roi peut imposer aux employeurs les mesures nécessaires en vue de contrôler la réalité et la permanence de l'état de chômage involontaire et sanctionner la violation de ces mesures par des peines correctionnelles ou de police applicables aux employeurs, leurs préposés ou mandataires. Il peut également prévoir des peines correctionnelles ou de police applicables aux chômeurs qui feraient usage de manœuvres frauduleuses pour obtenir ou tenter d'obtenir des allocations auxquelles ils n'ont pas droit ou des allocations supérieures à celles auxquelles ils peuvent prétendre.

Le Roi détermine, sur avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, les modalités d'application des mesures prévues à l'alinéa précédent. La gestion journalière de l'organisme officiel visé à l'alinéa précédent est assurée par le titulaire d'une fonction de management "administrateur général", assisté d'un titulaire d'une fonction de management "administrateur général adjoint". Ces titulaires d'une fonction de management sont désignés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur la proposition du ministre qui a la réglementation du chômage dans ses attributions et du comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. Leur statut et la procédure de désignation sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres. Le Roi désigne également les titulaires des fonctions de management restantes, sur la proposition du ministre qui a la réglementation du chômage dans ses attributions, et le comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, après présentation du titulaire de la fonction de management "administrateur général". Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, leur statut et la procédure de désignation.

L'Office national de l'emploi peut avancer aux organismes payeurs les sommes faisant l'objet des allocations de chômage et les indemniser de leurs frais d'administration.

Le Roi fixe les cas dans lesquels les organismes payeurs supportent la charge des paiements qu'ils auront effectués indûment.

§ 3. Les provinces et les communes ne peuvent, sous quelque forme que ce soit, intervenir en vue de majorer les allocations de chômage accordées en vertu du présent arrêté-loi et de ses arrêtés d'exécution.

§ 4. Le Roi peut imposer aux employeurs les mesures nécessaires en vue de contrôler la réalité et la permanence de l'état de chômage involontaire et sanctionner la violation de ces mesures par des peines correctionnelles ou de police applicables aux employeurs, leurs préposés ou mandataires. Il peut également prévoir des peines correctionnelles ou de police applicables aux chômeurs qui feraient usage de manœuvres frauduleuses pour obtenir ou tenter d'obtenir des allocations auxquelles ils n'ont pas droit ou des allocations supérieures à celles auxquelles ils peuvent prétendre.

En application de l'alinéa premier, Il peut obliger les employeurs qui relèvent de la Commission paritaire de la construction, dans les conditions et suivants les formes qu'Il détermine, de procéder à un enregistrement électronique journalier de leurs travailleurs qui effectuent ce jour des prestations de travail sur le chantier.

Les infractions visées en exécution du présent paragraphe sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions du présent paragraphe et de ses arrêtés d'exécution.

§ 4bis. Le Roi désigne les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'application des dispositions accordant l'indemnité visée aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, ainsi que des dispositions pénales qui sont applicables en cas de non-respect des dispositions accordant cette indemnité.

§ 5. L'arrêté royal du 27 juillet 1935 instituant un Office national du placement et du chômage est abrogé. Le Roi prendra des mesures nécessaires pour assurer la liquidation de cet organisme.

§ 6. L'exploitation des bureaux de placement payant est interdite. Toutefois, le Roi peut, pour certaines professions, autoriser la continuation temporaire de l'activité de ces bureaux, tout en assurant leur disparition progressive. Il peut soumettre leur exploitation à certaines conditions et à des mesures de contrôle.

§ 7. Le Roi peut réglementer l'activité et le contrôle des bureaux de placement gratuit.

§ 8. Les infractions aux dispositions des §§ 6 et 7 ainsi qu'aux arrêtés pris en exécution de ceux-ci sont punies des peines correctionnelles ou de police que le Roi détermine.

§ 9. Le Roi peut modifier les dispositions de l'arrêté royal n° 285, du 31 mars 1936, complétant et coordonnant les dispositions relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, confirmé par la loi du 4 mai 1936 portant confirmation de certains arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 31 juillet 1934, prorogée et complétée par les lois des 7 décembre 1934, 15 et 30 mars 1935.

En application de l'alinéa premier, Il peut obliger les employeurs qui relèvent de la Commission paritaire de la construction, dans les conditions et suivants les formes qu'Il détermine, de procéder à un enregistrement électronique journalier de leurs travailleurs qui effectuent ce jour des prestations de travail sur le chantier.

Les infractions visées en exécution du présent paragraphe et du § 1er, alinéa 3, littera j et suivants sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions du présent paragraphe et de ses arrêtés d'exécution.

§ 4bis. Le Roi désigne les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'application des dispositions accordant l'indemnité visée aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, ainsi que des dispositions pénales qui sont applicables en cas de non-respect des dispositions accordant cette indemnité.

§ 5. L'arrêté royal du 27 juillet 1935 instituant un Office national du placement et du chômage est abrogé. Le Roi prendra des mesures nécessaires pour assurer la liquidation de cet organisme.

§ 6. L'exploitation des bureaux de placement payant est interdite. Toutefois, le Roi peut, pour certaines professions, autoriser la continuation temporaire de l'activité de ces bureaux, tout en assurant leur disparition progressive. Il peut soumettre leur exploitation à certaines conditions et à des mesures de contrôle.

§ 7. Le Roi peut réglementer l'activité et le contrôle des bureaux de placement gratuit.

§ 8. Les infractions aux dispositions des §§ 6 et 7 ainsi qu'aux arrêtés pris en exécution de ceux-ci sont punies des peines correctionnelles ou de police que le Roi détermine.

§ 9. Le Roi peut modifier les dispositions de l'arrêté royal n° 285, du 31 mars 1936, complétant et coordonnant les dispositions relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, confirmé par la loi du 4 mai 1936 portant confirmation de certains arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 31 juillet 1934, prorogée et complétée par les lois des 7 décembre 1934, 15 et 30 mars 1935.

§ 10. Les communes doivent, selon les conditions et modalités que le Roi détermine:

1° délivrer un certificat de résidence aux chômeurs involontaires qui, dans le cadre du contrôle de la condition de résidence, se présentent, dans les cas prévus par le Roi, personnellement auprès de la commune;

2° assurer l'estampillage des formulaires de contrôle des travailleurs à temps partiel qui, dans les cas prévus par le Roi, se présentent personnellement auprès de la commune.

§ 11. Les litiges ayant pour objet des droits résultant de la réglementation en matière de chômage sont de la compétence du tribunal du travail.

Les décisions prises sur des droits résultant de la réglementation du chômage doivent, à peine de déchéance, être soumises au tribunal du travail compétent dans les trois mois qui suivent la notification ou, à défaut de notification, dans les trois mois à compter du jour où l'intéressé en a eu connaissance. En cas d'absence de reconnaissance d'un droit, le recours en reconnaissance du droit doit être soumis dans les trois mois qui suivent la constatation de la carence.

L'action introduite devant le tribunal du travail n'est pas suspensive.

Dans les affaires pour lesquelles un expert médical est désigné, les provisions, les honoraires et les frais de cet expert, contenus dans le relevé qu'il établit conformément aux dispositions du Code Judiciaire, sont indiqués en appliquant le tarif fixé par le Roi.

Le régime visé au § 1er, alinéa 3, q), est assimilé à un régime de chômage pour l'application des alinéas précédents.

§ 12. Le travailleur n'a pas droit aux allocations de chômage pendant la période couverte par une indemnité ou des dommages et intérêts, à l'exception de l'indemnité pour dommage moral, auxquels il peut prétendre du chef de la rupture du contrat de travail. Toutefois, lorsqu'il n'a pas reçu l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit ou lorsqu'il ne les a reçus qu'en partie, il peut, à titre provisoire, bénéficier des allocations de chômage pendant la période correspondante si, en plus des conditions ordinaires d'obtention de ces allocations, il remplit les conditions suivantes:

1° s'engager à réclamer à l'employeur, au besoin par la voie judiciaire, le paiement de l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit;

§ 10. Les communes doivent, selon les conditions et modalités que le Roi détermine:

1° délivrer un certificat de résidence aux chômeurs involontaires qui, dans le cadre du contrôle de la condition de résidence, se présentent, dans les cas prévus par le Roi, personnellement auprès de la commune;

2° assurer l'estampillage des formulaires de contrôle des travailleurs à temps partiel qui, dans les cas prévus par le Roi, se présentent personnellement auprès de la commune.

§ 11. Les litiges ayant pour objet des droits résultant de la réglementation en matière de chômage sont de la compétence du tribunal du travail.

Les décisions prises sur des droits résultant de la réglementation du chômage doivent, à peine de déchéance, être soumises au tribunal du travail compétent dans les trois mois qui suivent la notification ou, à défaut de notification, dans les trois mois à compter du jour où l'intéressé en a eu connaissance. En cas d'absence de reconnaissance d'un droit, le recours en reconnaissance du droit doit être soumis dans les trois mois qui suivent la constatation de la carence.

L'action introduite devant le tribunal du travail n'est pas suspensive.

Dans les affaires pour lesquelles un expert médical est désigné, les provisions, les honoraires et les frais de cet expert, contenus dans le relevé qu'il établit conformément aux dispositions du Code Judiciaire, sont indiqués en appliquant le tarif fixé par le Roi.

Le régime visé au § 1er, alinéa 3, q), est assimilé à un régime de chômage pour l'application des alinéas précédents.

§ 12. Le travailleur n'a pas droit aux allocations de chômage pendant la période couverte par une indemnité ou des dommages et intérêts, à l'exception de l'indemnité pour dommage moral, auxquels il peut prétendre du chef de la rupture du contrat de travail. Toutefois, lorsqu'il n'a pas reçu l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit ou lorsqu'il ne les a reçus qu'en partie, il peut, à titre provisoire, bénéficier des allocations de chômage pendant la période correspondante si, en plus des conditions ordinaires d'obtention de ces allocations, il remplit les conditions suivantes:

1° s'engager à réclamer à l'employeur, au besoin par la voie judiciaire, le paiement de l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit;

2° s'engager à rembourser les allocations de chômage reçues à titre provisoire, dès l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts;

3° s'engager à informer l'Office national de l'emploi de toute reconnaissance de dette que lui fera son employeur ou de toute décision judiciaire qui sera rendue quant à l'indemnité ou aux dommages et intérêts;

4° céder à l'Office national de l'emploi à concurrence du montant des allocations de chômage accordées à titre provisoire, l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels le droit lui sera reconnu.

L'article 1409 du Code judiciaire et le chapitre VI de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ne sont pas applicables à la cession visée à l'alinéa 1er, 4°. La cession est opposable aux tiers par la notification qui en est faite à l'employeur par lettre recommandée à la poste.

Le travailleur doit établir auprès de l'Office national de l'emploi, dans l'année qui suit la cessation du contrat de travail, qu'une action en justice a été intentée devant la juridiction compétente aux fins d'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts. A défaut de le faire, il est exclu des allocations de chômage à dater, de la fin du contrat et pour la période couverte par les délais minimums légaux de préavis qui sont d'application dans son cas.

En cas de faillite ou de liquidation de l'entreprise, les mandataires, les curateurs et les liquidateurs ont, relativement à la cession de créance visée à l'alinéa 1er, 4°, les mêmes obligations que les employeurs.

§ 13. Les actions en paiement d'allocations de chômage se prescrivent par trois ans. Ce délai prend cours le premier jour du trimestre civil qui suit celui auquel les allocations se rapportent.

Le droit de l'Office national de l'emploi d'ordonner la répétition des allocations de chômage payées indûment, ainsi que les actions des organismes de paiement en répétition d'allocations de chômage payées indûment se prescrivent par trois ans. Ce délai est porté à cinq ans lorsque le paiement indu résulte de la fraude ou du dol du chômeur.

2° s'engager à rembourser les allocations de chômage reçues à titre provisoire, dès l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts;

3° s'engager à informer l'Office national de l'emploi de toute reconnaissance de dette que lui fera son employeur ou de toute décision judiciaire qui sera rendue quant à l'indemnité ou aux dommages et intérêts;

4° céder à l'Office national de l'emploi à concurrence du montant des allocations de chômage accordées à titre provisoire, l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels le droit lui sera reconnu.

L'article 1409 du Code judiciaire et le chapitre VI de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ne sont pas applicables à la cession visée à l'alinéa 1er, 4°. La cession est opposable aux tiers par la notification qui en est faite à l'employeur par lettre recommandée à la poste.

Le travailleur doit établir auprès de l'Office national de l'emploi, dans l'année qui suit la cessation du contrat de travail, qu'une action en justice a été intentée devant la juridiction compétente aux fins d'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts. A défaut de le faire, il est exclu des allocations de chômage à dater, de la fin du contrat et pour la période couverte par les délais minimums légaux de préavis qui sont d'application dans son cas.

En cas de faillite ou de liquidation de l'entreprise, les mandataires, les curateurs et les liquidateurs ont, relativement à la cession de créance visée à l'alinéa 1er, 4°, les mêmes obligations que les employeurs.

§ 13. Les actions en paiement d'allocations de chômage se prescrivent par trois ans. Ce délai prend cours le premier jour du trimestre civil qui suit celui auquel les allocations se rapportent.

Le droit de l'Office national de l'emploi d'ordonner la répétition des allocations de chômage payées indûment, ainsi que les actions des organismes de paiement en répétition d'allocations de chômage payées indûment se prescrivent par trois ans. Ce délai est porté à cinq ans lorsque le paiement indu résulte de la fraude ou du dol du chômeur.

Les délais de prescription déterminés à l'alinéa 2 prennent cours le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel le paiement a été effectué. Lorsque les allocations de chômage payées se révèlent indues à cause de l'octroi ou de la majoration d'un avantage qui ne peut être cumulé, en tout ou en partie, avec les allocations de chômage, le délai de prescription prend cours le premier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel cet avantage ou cette majoration a été payé.

Sans préjudice des dispositions du Code civil, les délais de prescription peuvent être interrompus par lettre recommandée à la poste. Les actes d'interruption de la prescription restent valables même s'ils sont adressés à une institution ou administration incompétente, à condition que cette institution ou administration soit chargée de l'octroi ou du paiement des allocations de chômage.

Les indemnités prévues au § 1er, alinéa 3, littera j, l, n et q, sont assimilées à l'allocation de chômage pour l'application du présent paragraphe.

§ 14. Ce paragraphe concerne les conditions de stage en vue de l'octroi du droit aux allocations visé au § 1er, alinéa 3, i, m, o et p, dans le chef du travailleur étranger ou apatride.

Le travailleur étranger ou apatride n'est admis au bénéfice des allocations que si, au moment de la demande d'allocations, il satisfait à la législation relative au séjour et à celle relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Le travail effectué en Belgique par le travailleur étranger ou apatride n'est pris en considération pour l'accomplissement des conditions de stage que s'il a été effectué conformément à la législation relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Dans le chef des travailleurs étrangers ou apatrides, le droit aux allocations sur la base des études suivies ne s'applique que dans les limites d'une convention bilatérale ou internationale. Ce droit s'applique également aux ressortissants des pays énumérés dans la loi du 13 décembre 1976 portant approbation des accords bilatéraux relatifs à l'emploi en Belgique des travailleurs étrangers.

Le travailleur étranger ou apatride ne peut invoquer le travail effectué à l'étranger et les périodes y assimilées que dans les limites d'une convention bilatérale ou internationale.

Les délais de prescription déterminés à l'alinéa 2 prennent cours le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel le paiement a été effectué. Lorsque les allocations de chômage payées se révèlent indues à cause de l'octroi ou de la majoration d'un avantage qui ne peut être cumulé, en tout ou en partie, avec les allocations de chômage, le délai de prescription prend cours le premier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel cet avantage ou cette majoration a été payé.

Sans préjudice des dispositions du Code civil, les délais de prescription peuvent être interrompus par lettre recommandée à la poste. Les actes d'interruption de la prescription restent valables même s'ils sont adressés à une institution ou administration incompétente, à condition que cette institution ou administration soit chargée de l'octroi ou du paiement des allocations de chômage.

Les indemnités prévues au § 1er, alinéa 3, littera j, l, n, q et zf, sont assimilées à l'allocation de chômage pour l'application du présent paragraphe.

§ 14. Ce paragraphe concerne les conditions de stage en vue de l'octroi du droit aux allocations visé au § 1er, alinéa 3, i, m, o et p, dans le chef du travailleur étranger ou apatride.

Le travailleur étranger ou apatride n'est admis au bénéfice des allocations que si, au moment de la demande d'allocations, il satisfait à la législation relative au séjour et à celle relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Le travail effectué en Belgique par le travailleur étranger ou apatride n'est pris en considération pour l'accomplissement des conditions de stage que s'il a été effectué conformément à la législation relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Dans le chef des travailleurs étrangers ou apatrides, le droit aux allocations sur la base des études suivies ne s'applique que dans les limites d'une convention bilatérale ou internationale. Ce droit s'applique également aux ressortissants des pays énumérés dans la loi du 13 décembre 1976 portant approbation des accords bilatéraux relatifs à l'emploi en Belgique des travailleurs étrangers.

Le travailleur étranger ou apatride ne peut invoquer le travail effectué à l'étranger et les périodes y assimilées que dans les limites d'une convention bilatérale ou internationale.

Le travailleur étranger ou apatride dont le permis de travail est expiré et qui, après un délai de soixante jours, a repris le travail en vertu d'un nouveau permis de travail, et qui par la suite introduit à nouveau une demande d'allocations, ne peut être dispense du stage sur la base d'un droit aux allocations octroyé auparavant.

L'alinéa précédent n'est pas applicable:

1° au travailleur qui a reçu l'autorisation de se fixer en Belgique avec sa famille;

2° au travailleur auquel le permis de travail ne peut être refusé, en application de la législation relative à l'occupation de la main d'œuvre étrangère;

3° à la personne qui a la qualité de réfugié en vertu de la législation en la matière.

§ 15. Ce paragraphe concerne les conditions d'octroi du droit aux allocations visé au § 1er, alinéa 3, i, m, o et p, dans le chef du travailleur étranger ou apatride.

Pour bénéfice des allocations, le chômeur étranger ou apatride doit satisfaire à la législation relative aux étrangers et à celle relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Le chômeur perd le bénéfice des allocations soixante jours après l'expiration du permis de travail.

L'alinéa précédent n'est pas applicable:

1° au travailleur auquel le permis de travail ne peut être refusé en application de la réglementation relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère;

2° à la personne qui a la qualité de réfugié en vertu de la législation en la matière.

Le travailleur étranger ou apatride dont le permis de travail est expiré et qui, après un délai de soixante jours, a repris le travail en vertu d'un nouveau permis de travail, et qui par la suite introduit à nouveau une demande d'allocations, ne peut être dispense du stage sur la base d'un droit aux allocations octroyé auparavant.

L'alinéa précédent n'est pas applicable:

1° au travailleur qui a reçu l'autorisation de se fixer en Belgique avec sa famille;

2° au travailleur auquel le permis de travail ne peut être refusé, en application de la législation relative à l'occupation de la main d'œuvre étrangère;

3° à la personne qui a la qualité de réfugié en vertu de la législation en la matière.

§ 15. Ce paragraphe concerne les conditions d'octroi du droit aux allocations visé au § 1er, alinéa 3, i, m, o et p, dans le chef du travailleur étranger ou apatride.

Pour bénéfice des allocations, le chômeur étranger ou apatride doit satisfaire à la législation relative aux étrangers et à celle relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Le chômeur perd le bénéfice des allocations soixante jours après l'expiration du permis de travail.

L'alinéa précédent n'est pas applicable:

1° au travailleur auquel le permis de travail ne peut être refusé en application de la réglementation relative à l'occupation de la main-d'œuvre étrangère;

2° à la personne qui a la qualité de réfugié en vertu de la législation en la matière.

Section X. Allocation de licenciement

MODIFICATION DE LA LOI DU 12 AVRIL 2011 MODIFIANT LA LOI DU 1ER 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

Section X. Allocation de licenciement

MODIFICATION DE LA LOI DU 12 AVRIL 2011 MODIFIANT LA LOI DU 1ER 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

Art. 38/1 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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

Art. 38/1. Ce chapitre ne s'applique pas au travailleur qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe après le 31 décembre 2013;

2° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1er janvier 2014, il est licencié après le 31 décembre 2013 et il satisfait à l'une des conditions suivantes:

a) son ancienneté dans l'entreprise à la date de la publication au Moniteur belge de la loi ... concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2017 s'élève à moins de dix ans.

Art. 38/2 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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

Art. 38/2. Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi du … concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date.

Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi du …… concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Section XI. Modification de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Art. 38. Dans le cas où le coût total de l'indemnité de reclassement payée à un ouvrier en application de l'article 37, § 1er, est plus élevé que le coût total de l'indemnité de congé due par l'employeur en vertu de la loi précitée du 3 juillet 1978, l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence auprès de l'Office national de l'Emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer les procédures, modalités et conditions dans lesquelles l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence entre les deux indemnités.

Le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises visé à l'article 9 de la loi du 26 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, peut, dans les mêmes conditions, bénéficier du remboursement visé à l'alinéa 1er lorsqu'il intervient sur la base de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Section XI. Modification de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

Art. 38. Dans le cas où le coût total de l'indemnité de reclassement payée ***à un travailleur*** en application de l'article 37, § 1er, est plus élevé que le coût total de l'indemnité de congé due par l'employeur en vertu de la loi précitée du 3 juillet 1978, l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence auprès de l'Office national de l'Emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer les procédures, modalités et conditions dans lesquelles l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence entre les deux indemnités.

Le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises visé à l'article 9 de la loi du 26 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, peut, dans les mêmes conditions, bénéficier du remboursement visé à l'alinéa 1er lorsqu'il intervient sur la base de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Section XII. Dispositions fiscales en ce qui concerne l'instauration d'un statut unique pour les travailleurs et les employés

Article 38 du Code des Impôts sur les revenus 1992

§ 1er. Sont exonérées:

1° les allocations familiales, les allocations de naissance et les primes d'adoption légales;

2° les pensions ou les rentes octroyées à charge du Trésor, aux victimes militaires et civiles des deux guerres ou à leurs ayants droit, à l'exclusion des pensions militaires d'ancienneté;

3° la dotation attribuée sur base de la loi du 21 juin 1960, aux militaires qui ont effectué du service pendant la guerre 1940-1945 dans les forces belges en Grande-Bretagne;

4° les allocations, à charge du Trésor, qui sont octroyées aux handicapés, en exécution de la législation y relative;

5° les allocations pour soins de santé et pour frais funéraires octroyées en exécution de la législation concernant soit l'assurance en cas de maladie ou d'invalidité, soit la réparation des dommages résultant d'accidents du travail ou sur le chemin du travail, soit la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles;

6° les allocations pour soins de santé et pour frais funéraires accordées, au titre de l'assurance mutualiste libre, par les mutualités et unions de mutualités approuvées conformément à la loi du 6 août 1990;

7° l'indemnité pour frais funéraires octroyée par l'Etat par les Communautés et les Régions aux ayants droit des membres ou anciens membres de son personnel;

8° les allocations obtenues en exécution d'un contrat d'assurance individuelle contre les accidents corporels;

9° pour le travailleur, dont les frais professionnels sont fixés forfaitairement conformément à l'article 51, les indemnités accordées par l'employeur en remboursement ou paiement des frais de déplacement du domicile au lieu du travail, dans la mesure où le travailleur utilise pour effectuer ce déplacement:

a) un transport public en commun: pour le montant total de l'indemnité;

Section XII. Dispositions fiscales en ce qui concerne l'instauration d'un statut unique pour les travailleurs et les employés

Article 38 du Code des Impôts sur les revenus 1992

§ 1er. Sont exonérées:

1° les allocations familiales, les allocations de naissance et les primes d'adoption légales;

2° les pensions ou les rentes octroyées à charge du Trésor, aux victimes militaires et civiles des deux guerres ou à leurs ayants droit, à l'exclusion des pensions militaires d'ancienneté;

3° la dotation attribuée sur base de la loi du 21 juin 1960, aux militaires qui ont effectué du service pendant la guerre 1940-1945 dans les forces belges en Grande-Bretagne;

4° les allocations, à charge du Trésor, qui sont octroyées aux handicapés, en exécution de la législation y relative;

5° les allocations pour soins de santé et pour frais funéraires octroyées en exécution de la législation concernant soit l'assurance en cas de maladie ou d'invalidité, soit la réparation des dommages résultant d'accidents du travail ou sur le chemin du travail, soit la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles;

6° les allocations pour soins de santé et pour frais funéraires accordées, au titre de l'assurance mutualiste libre, par les mutualités et unions de mutualités approuvées conformément à la loi du 6 août 1990;

7° l'indemnité pour frais funéraires octroyée par l'Etat par les Communautés et les Régions aux ayants droit des membres ou anciens membres de son personnel;

8° les allocations obtenues en exécution d'un contrat d'assurance individuelle contre les accidents corporels;

9° pour le travailleur, dont les frais professionnels sont fixés forfaitairement conformément à l'article 51, les indemnités accordées par l'employeur en remboursement ou paiement des frais de déplacement du domicile au lieu du travail, dans la mesure où le travailleur utilise pour effectuer ce déplacement:

a) un transport public en commun: pour le montant total de l'indemnité;

b) un transport collectif des membres du personnel organisé par l'employeur ou par un groupe d'employeurs: pour un montant limité au prix d'un abonnement première classe en train pour cette distance;

c) un autre moyen de transport que ceux visés sous a ou b: pour un montant maximum de 250 euros par année;

10° dans la mesure où elles dépassent ce qui correspond à la pension de retraite et de survie à laquelle les intéressés auraient pu normalement prétendre, les rentes octroyées aux invalides du temps de paix ou à leurs ayants droit;11° les avantages sociaux suivants obtenus par les personnes qui perçoivent ou ont perçu des rémunérations visées à l'article 30, 1° et 2°, ainsi que par leurs ayants droit:

a) les avantages dont il n'est pas possible en raison des modalités de leur octroi, de déterminer le montant effectivement recueilli par chacun des bénéficiaires;

b) les avantages qui, bien que personnalisables, n'ont pas le caractère d'une véritable rémunération;

c) les menus avantages ou cadeaux d'usage obtenus à l'occasion ou en raison d'événements sans rapport direct avec l'activité professionnelle;

12° les allocations des pompiers volontaires des services publics d'incendie et des agents volontaires de la Protection civile à concurrence de 2.850 euros;

13° le revenu obtenu pour des prestations fournies dans le cadre d'un contrat de travail ALE tel qu'il est défini dans l'article 3 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, à concurrence de 4,10 euros par heure de prestation;

14° a) l'indemnité kilométrique allouée pour les déplacements effectivement faits en bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,145 euros par kilomètre;

b) l'avantage résultant de la mise à disposition d'une bicyclette et d'accessoires, y compris les frais d'entretien et de garage, qui est effectivement utilisée pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail;

b) un transport collectif des membres du personnel organisé par l'employeur ou par un groupe d'employeurs: pour un montant limité au prix d'un abonnement première classe en train pour cette distance;

c) un autre moyen de transport que ceux visés sous a ou b: pour un montant maximum de 250 euros par année;

10° dans la mesure où elles dépassent ce qui correspond à la pension de retraite et de survie à laquelle les intéressés auraient pu normalement prétendre, les rentes octroyées aux invalides du temps de paix ou à leurs ayants droit;11° les avantages sociaux suivants obtenus par les personnes qui perçoivent ou ont perçu des rémunérations visées à l'article 30, 1° et 2°, ainsi que par leurs ayants droit:

a) les avantages dont il n'est pas possible en raison des modalités de leur octroi, de déterminer le montant effectivement recueilli par chacun des bénéficiaires;

b) les avantages qui, bien que personnalisables, n'ont pas le caractère d'une véritable rémunération;

c) les menus avantages ou cadeaux d'usage obtenus à l'occasion ou en raison d'événements sans rapport direct avec l'activité professionnelle;

12° les allocations des pompiers volontaires des services publics d'incendie et des agents volontaires de la Protection civile à concurrence de 2.850 euros;

13° le revenu obtenu pour des prestations fournies dans le cadre d'un contrat de travail ALE tel qu'il est défini dans l'article 3 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, à concurrence de 4,10 euros par heure de prestation;

14° a) l'indemnité kilométrique allouée pour les déplacements effectivement faits en bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,145 euros par kilomètre;

b) l'avantage résultant de la mise à disposition d'une bicyclette et d'accessoires, y compris les frais d'entretien et de garage, qui est effectivement utilisée pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail;

15° les participations au capital ou aux bénéfices attribuées conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés - en ce compris les participations dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement - et soumises à la taxe sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés;

16° les avantages résultant dans le chef du bénéficiaire du paiement direct par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité de cotisations ou de primes à un organisme de pension pour des contrats en exécution du régime d'avantages sociaux prévu à l'article 54 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

17° à concurrence de 550 euros maximum par période imposable, les interventions de l'employeur dans le prix d'achat payé par le travailleur pour l'achat à l'état neuf d'un pc avec ou sans périphériques, connexion internet et abonnement à l'internet, à condition que les rémunérations brutes imposables de ce travailleur n'excèdent pas 21.600 euros et sans que cet employeur ne puisse à aucun moment être lui-même propriétaire des éléments susmentionnés. En ce qui concerne l'achat d'un pc ou de périphériques, cette exonération n'est octroyée qu'une fois par période de trois périodes imposables;

18° les avantages résultant pour les travailleurs qui recueillent des rémunérations visées à l'article 30, 1°, du paiement de cotisations et primes patronales visées à l'article 52, 3°, b, à condition, lorsqu'il s'agit d'un engagement individuel, qu'il existe aussi auprès de l'employeur un engagement collectif accessible aux travailleurs ou à une catégorie spécifique de ceux-ci de manière identique et non discriminatoire;

19° les avantages résultant, pour les dirigeants d'entreprise qui recueillent des rémunérations visées à l'article 30, 2°, du paiement incombant à l'entreprise ou à la personne morale visée à l'article 220 ou 227, 3°, de cotisations et primes visées à l'article 52, 3°, b, qui se rapportent à des rémunérations qui sont allouées ou attribuées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée y donnant droit a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées sur les résultats de cette période;

15° les participations au capital ou aux bénéfices attribuées conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés - en ce compris les participations dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement - et soumises à la taxe sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés;

16° les avantages résultant dans le chef du bénéficiaire du paiement direct par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité de cotisations ou de primes à un organisme de pension pour des contrats en exécution du régime d'avantages sociaux prévu à l'article 54 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

17° à concurrence de 550 euros maximum par période imposable, les interventions de l'employeur dans le prix d'achat payé par le travailleur pour l'achat à l'état neuf d'un pc avec ou sans périphériques, connexion internet et abonnement à l'internet, à condition que les rémunérations brutes imposables de ce travailleur n'excèdent pas 21.600 euros et sans que cet employeur ne puisse à aucun moment être lui-même propriétaire des éléments susmentionnés. En ce qui concerne l'achat d'un pc ou de périphériques, cette exonération n'est octroyée qu'une fois par période de trois périodes imposables;

18° les avantages résultant pour les travailleurs qui recueillent des rémunérations visées à l'article 30, 1°, du paiement de cotisations et primes patronales visées à l'article 52, 3°, b, à condition, lorsqu'il s'agit d'un engagement individuel, qu'il existe aussi auprès de l'employeur un engagement collectif accessible aux travailleurs ou à une catégorie spécifique de ceux-ci de manière identique et non discriminatoire;

19° les avantages résultant, pour les dirigeants d'entreprise qui recueillent des rémunérations visées à l'article 30, 2°, du paiement incombant à l'entreprise ou à la personne morale visée à l'article 220 ou 227, 3°, de cotisations et primes visées à l'article 52, 3°, b, qui se rapportent à des rémunérations qui sont allouées ou attribuées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée y donnant droit a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées sur les résultats de cette période;

20° les avantages résultant, pour les bénéficiaires de rémunérations visées à l'article 30, 1° et 2°, de la prise en charge par le débiteur de ces rémunérations, des cotisations ou primes relatives à des engagements collectifs ou individuels visés au § 2 et les prestations effectuées en exécution de ces engagements pour autant que ceux-ci n'aient pas pour but d'indemniser une perte de revenus;

21° les indemnités forfaitaires relatives à cinq tutelles maximum, exercées au cours de la période imposable, et perçues par les tuteurs désignés par le service des Tutelles du Service public fédéral Justice en vue d'assurer la représentation de mineurs étrangers non accompagnés;

22° les interventions du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante;

23° les indemnités forfaitaires de défraiement octroyées en raison de la fourniture de prestations artistiques et/ou de la production des œuvres artistiques pour le compte d'un donneur d'ordre, pour un montant maximum de 2.000 euros par année civile et pour autant que les conditions fixées au § 4 soient respectées;

24° à concurrence d'un montant maximum de 2.200 euros par année civile, les avantages non récurrents liés aux résultats, payés ou attribués en application du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 ainsi que du Titre XIII, Chapitre unique «Mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats pour les entreprises publiques autonomes» de la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses et qui sont effectivement soumis à la cotisation spéciale et la cotisation de solidarité prévues à l'article 38, § 3novies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

25° les avantages qui se composent de l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les titres-repas, les chèques sport/culture ou les éco-chèques qui répondent aux conditions reprises à l'article 38/1.

26° l'allocation de licenciement visée aux articles 38 à 43 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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;

20° les avantages résultant, pour les bénéficiaires de rémunérations visées à l'article 30, 1° et 2°, de la prise en charge par le débiteur de ces rémunérations, des cotisations ou primes relatives à des engagements collectifs ou individuels visés au § 2 et les prestations effectuées en exécution de ces engagements pour autant que ceux-ci n'aient pas pour but d'indemniser une perte de revenus;

21° les indemnités forfaitaires relatives à cinq tutelles maximum, exercées au cours de la période imposable, et perçues par les tuteurs désignés par le service des Tutelles du Service public fédéral Justice en vue d'assurer la représentation de mineurs étrangers non accompagnés;

22° les interventions du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante;

23° les indemnités forfaitaires de défraiement octroyées en raison de la fourniture de prestations artistiques et/ou de la production des œuvres artistiques pour le compte d'un donneur d'ordre, pour un montant maximum de 2.000 euros par année civile et pour autant que les conditions fixées au § 4 soient respectées;

24° à concurrence d'un montant maximum de 2.200 euros par année civile, les avantages non récurrents liés aux résultats, payés ou attribués en application du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 ainsi que du Titre XIII, Chapitre unique «Mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats pour les entreprises publiques autonomes» de la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses et qui sont effectivement soumis à la cotisation spéciale et la cotisation de solidarité prévues à l'article 38, § 3novies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

25° les avantages qui se composent de l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les titres-repas, les chèques sport/culture ou les éco-chèques qui répondent aux conditions reprises à l'article 38/1.

26° l'allocation de licenciement visée aux articles 38 à 43 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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;

27° à concurrence de maximum 425 euros, les rémunérations obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle pendant la période de préavis et les indemnités payées contractuellement ou non par l'employeur en raison ou à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail, aux conditions et modalités fixées au § 5.

L'exonération visée à l'alinéa 1er, 9°, ne peut être cumulée pour le même déplacement ou partie de celui-ci avec celle visée à l'alinéa 1er, 14°.

§ 2. L'exemption prévue au § 1er, alinéa 1er, 20°, est également applicable aux cotisations et primes prises en charge par l'employeur ou l'entreprise au profit de travailleurs ou dirigeants d'entreprise:

- en interruption de carrière ou en crédit-temps;

- qui ont accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise ou sont pensionnés;

- qui ont changé d'employeur ou d'entreprise.

Les engagements collectifs ou individuels visés au § 1er, alinéa 1er, 20°, sont:

1° les engagements qui ont exclusivement pour but de rembourser des frais médicaux relatifs à l'hospitalisation, à la journée d'hospitalisation, aux affections graves et aux soins palliatifs à domicile du travailleur ou du dirigeant d'entreprise et le cas échéant de tous les membres de la famille vivant sous le même toit;

2° les engagements qui ont exclusivement pour but de rembourser les frais spécifiques provoqués par la dépendance du travailleur ou du dirigeant d'entreprise;

3° les engagements qui prévoient exclusivement le versement d'une rente dans le cas où le travailleur ou le dirigeant d'entreprise est la victime d'une affection grave;

4° les assurances de personnes ou engagements similaires autres que les engagements visés ci-avant et au § 1er, alinéa 1er, 18° et 19°, pour autant que ces assurances ou engagements répondent simultanément aux conditions suivantes:

a) les contrats d'assurance ou les engagements peuvent être considérés comme un complément d'avantages attribués dans le cadre de la législation en matière de sécurité sociale;

b) les contrats et engagements ne peuvent prévoir que des versements pendant le contrat de travail des personnes précitées. Des périodes de suspensions de contrat de travail sont également prises en considération.

27° l'indemnité compensatoire de licenciement comme visée à l'article 7, § 1er, alinéa 3, zf, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

L'exonération visée à l'alinéa 1er, 9°, ne peut être cumulée pour le même déplacement ou partie de celui-ci avec celle visée à l'alinéa 1er, 14°.

§ 2. L'exemption prévue au § 1er, alinéa 1er, 20°, est également applicable aux cotisations et primes prises en charge par l'employeur ou l'entreprise au profit de travailleurs ou dirigeants d'entreprise:

- en interruption de carrière ou en crédit-temps;

- qui ont accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise ou sont pensionnés;

- qui ont changé d'employeur ou d'entreprise.

Les engagements collectifs ou individuels visés au § 1er, alinéa 1er, 20°, sont:

1° les engagements qui ont exclusivement pour but de rembourser des frais médicaux relatifs à l'hospitalisation, à la journée d'hospitalisation, aux affections graves et aux soins palliatifs à domicile du travailleur ou du dirigeant d'entreprise et le cas échéant de tous les membres de la famille vivant sous le même toit;

2° les engagements qui ont exclusivement pour but de rembourser les frais spécifiques provoqués par la dépendance du travailleur ou du dirigeant d'entreprise;

3° les engagements qui prévoient exclusivement le versement d'une rente dans le cas où le travailleur ou le dirigeant d'entreprise est la victime d'une affection grave;

4° les assurances de personnes ou engagements similaires autres que les engagements visés ci-avant et au § 1er, alinéa 1er, 18° et 19°, pour autant que ces assurances ou engagements répondent simultanément aux conditions suivantes:

a) les contrats d'assurance ou les engagements peuvent être considérés comme un complément d'avantages attribués dans le cadre de la législation en matière de sécurité sociale;

b) les contrats et engagements ne peuvent prévoir que des versements pendant le contrat de travail des personnes précitées. Des périodes de suspensions de contrat de travail sont également prises en considération.

En ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 30, 1°, et les dirigeants d'entreprise visés à l'article 30, 2°, qui ne sont pas rémunérés régulièrement conformément aux dispositions de l'article 195, § 1er, alinéa 2, un engagement individuel visé à l'alinéa précédent n'est pris en considération pour l'exonération comme avantage de toute nature qu'à la condition qu'existe dans l'entreprise un engagement collectif accessible de manière identique et non discriminatoire aux travailleurs et dirigeants d'entreprise précités ou à une catégorie spécifique de ceux-ci.

Pour l'application du § 1er, alinéa 1er, 20°, les termes suivants ont le sens défini ci-après:

- hospitalisation: tout séjour médicalement nécessaire d'au moins une nuit dans une institution légalement considérée comme une institution hospitalière;

- journée d'hospitalisation: le séjour médicalement nécessaire sans nuitée dans une institution légalement considérée comme une institution hospitalière;

- affections graves: les affections reconnues comme telles par le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions;

- soins palliatifs à domicile: le traitement au domicile des patients en phase terminale orienté vers les besoins physiques et psychiques du patient et contribuant au maintien d'une certaine qualité de vie;

- dépendance: le besoin médicalement établi d'aide pour accomplir les activités ordinaires et instrumentales de la vie quotidienne.

§ 3. Lorsque les avantages et allocations visés au § 1er, alinéa 1er, 18° à 20°, font l'objet d'engagements dans le cadre d'un engagement de solidarité visé aux articles 10 et 11 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ou dans le cadre d'un plan avec deux ou plusieurs engagements, les exonérations visées au § 1er, alinéa 1er, 18° à 20°, ne sont applicables que pour autant que cet engagement de solidarité ou que ce plan soit géré de façon différenciée par l'entreprise d'assurance, l'institution de prévoyance ou l'institution de retraite professionnelle de sorte qu'à tout moment, pour chaque contribuable ou redevable, l'application d'un régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de droits et taxes divers peut être garanti tant en ce qui concerne le traitement des cotisations ou primes que des prestations.

§ 4. Pour l'application du § 1er, alinéa 1er, 23°, il faut entendre par:

En ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 30, 1°, et les dirigeants d'entreprise visés à l'article 30, 2°, qui ne sont pas rémunérés régulièrement conformément aux dispositions de l'article 195, § 1er, alinéa 2, un engagement individuel visé à l'alinéa précédent n'est pris en considération pour l'exonération comme avantage de toute nature qu'à la condition qu'existe dans l'entreprise un engagement collectif accessible de manière identique et non discriminatoire aux travailleurs et dirigeants d'entreprise précités ou à une catégorie spécifique de ceux-ci.

Pour l'application du § 1er, alinéa 1er, 20°, les termes suivants ont le sens défini ci-après:

- hospitalisation: tout séjour médicalement nécessaire d'au moins une nuit dans une institution légalement considérée comme une institution hospitalière;

- journée d'hospitalisation: le séjour médicalement nécessaire sans nuitée dans une institution légalement considérée comme une institution hospitalière;

- affections graves: les affections reconnues comme telles par le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions;

- soins palliatifs à domicile: le traitement au domicile des patients en phase terminale orienté vers les besoins physiques et psychiques du patient et contribuant au maintien d'une certaine qualité de vie;

- dépendance: le besoin médicalement établi d'aide pour accomplir les activités ordinaires et instrumentales de la vie quotidienne.

§ 3. Lorsque les avantages et allocations visés au § 1er, alinéa 1er, 18° à 20°, font l'objet d'engagements dans le cadre d'un engagement de solidarité visé aux articles 10 et 11 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ou dans le cadre d'un plan avec deux ou plusieurs engagements, les exonérations visées au § 1er, alinéa 1er, 18° à 20°, ne sont applicables que pour autant que cet engagement de solidarité ou que ce plan soit géré de façon différenciée par l'entreprise d'assurance, l'institution de prévoyance ou l'institution de retraite professionnelle de sorte qu'à tout moment, pour chaque contribuable ou redevable, l'application d'un régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de droits et taxes divers peut être garanti tant en ce qui concerne le traitement des cotisations ou primes que des prestations.

§ 4. Pour l'application du § 1er, alinéa 1er, 23°, il faut entendre par:

- «fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques»: la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie;

- «donneur d'ordre»: celui qui donne mission à un contribuable de fournir une prestation artistique ou de produire une oeuvre artistique au sens du tiret ci-avant. Est aussi considéré comme donneur d'ordre celui chez qui le contribuable est mis à disposition.

Afin d'obtenir l'exonération visée au § 1er, alinéa 1er, 23°, les conditions suivantes doivent être remplies:

1° le contribuable doit être en possession d'une carte «artistes» dûment complétée;

2° l'indemnité forfaitaire de défraiement ne peut pas dépasser 100 euros par jour par donneur d'ordre. Lorsque le donneur d'ordre paie un montant supérieur, la totalité de l'indemnité n'est pas prise en compte pour l'exonération;

3° le contribuable ne peut pas être lié, au moment de la fourniture d'une prestation artistique et/ou de la production d'une oeuvre artistique, au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou une désignation statutaire sauf si lui et le donneur d'ordre apportent la preuve de la différence de nature des prestations entre les différentes activités.

§ 5. L'exonération visée au § 1er, alinéa 1er, 27°, est accordée à condition que le contrat de travail:

- est un contrat à durée indéterminée;

- est résilié par l'employeur;

- n'est pas résilié pendant la période d'essai, en vue de l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise ou de la pension ou pour motif grave.

Le montant maximum de l'exonération fixé au § 1er, alinéa 1er, 27°, vaut par rupture du contrat de travail, indépendamment du moment du paiement des rémunérations et indemnités visées. Pour déterminer le montant maximum indexé de l'exonération pour rupture d'un contrat de travail, il est tenu compte du coefficient d'indexation applicable pour la période imposable pendant laquelle le congé est notifié.

L'exonération ne peut toutefois pas non plus excéder par période imposable le même montant maximum tel qu'il est applicable aux congés notifiés pendant la période imposable.

- «fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques»: la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie;

- «donneur d'ordre»: celui qui donne mission à un contribuable de fournir une prestation artistique ou de produire une oeuvre artistique au sens du tiret ci-avant. Est aussi considéré comme donneur d'ordre celui chez qui le contribuable est mis à disposition.

Afin d'obtenir l'exonération visée au § 1er, alinéa 1er, 23°, les conditions suivantes doivent être remplies:

1° le contribuable doit être en possession d'une carte «artistes» dûment complétée;

2° l'indemnité forfaitaire de défraiement ne peut pas dépasser 100 euros par jour par donneur d'ordre. Lorsque le donneur d'ordre paie un montant supérieur, la totalité de l'indemnité n'est pas prise en compte pour l'exonération;

3° le contribuable ne peut pas être lié, au moment de la fourniture d'une prestation artistique et/ou de la production d'une oeuvre artistique, au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou une désignation statutaire sauf si lui et le donneur d'ordre apportent la preuve de la différence de nature des prestations entre les différentes activités.

Le § 5 est abrogé.

L'exonération est appliquée par période imposable par priorité sur les rémunérations obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle pendant la période de préavis.

1quater. Passif social en vertu du statut unique

Art. 67quater du Code des impôts sur les revenus 1992

§ 1er. Des bénéfices et profits sont exonérés d'impôts jusqu'à un certain montant de rémunération attribuée à leurs travailleurs qui ont, chez le contribuable concerné, au moins 5 années de service après le 1er janvier 2014.

§ 2. Le montant des bénéfices et profits à exonérer s'élève à 3 semaines de rémunération par année de service commencée à partir de la 6ème année de service après le 1er janvier 2014. A partir de la 21ème année de service après le 1er janvier 2014, l'exonération d'impôt s'élève à 1 semaine de rémunération par année supplémentaire de service commencée.

§ 3. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, un montant maximum en ce qui concerne les rémunérations visées au § 2, sur lesquelles l'exonération est calculée. Il saisira les Chambres législatives, immédiatement si elles sont réunies, sinon dès l'ouverture de leur plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution du présent alinéa.

§ 4. Lorsque le travailleur concerné quitte l'entreprise, le montant total déjà exonéré pour ce travailleur doit être repris dans les bénéfices et profits de la période imposable dont l'emploi prend fin.

§ 5. En ce qui concerne les contribuables qui prennent part à des opérations visées aux articles 46 et 211, les dispositions du présent article restent applicables comme si ces opérations n'avaient pas eu lieu.

§ 6. Le Roi règle l'exécution du présent article.

Art. 538 du Code des impôts sur les revenus 1992

L'article 38, § 1er, alinéa 1er, 27°, et § 5, tel qu'il existait avant d'être abrogé par l'article 100, 1°, de la loi du ..... concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement reste aussi applicable après le 1er janvier 2014 pour autant que le licenciement est porté à la connaissance du travailleur avant le 1er janvier 2014.

La même disposition reste également applicable après le 1er janvier 2014 lorsque le licenciement est donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes:

- il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1er, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions diverses, au plus tard le 31 décembre 2013;

- il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard le 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Section XIII. Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Section XIII. Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 2/1. § 1er. L'application de la loi est limitée au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime du chômage, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés en ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur des forfaits. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer le montant de ces forfaits.

Au sens du présent article, est considéré comme travailleur occasionnel:

1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon ou des champignons: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

2° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture: le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur ou de l'utilisateur de services, durant un maximum de 30 jours par année civile;

3° en ce qui concerne les travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire: le travailleur manuel qui est occupé auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception de la plantation et de l'entretien des parcs et jardins durant un maximum de 65 jours par année civile ainsi que le travailleur manuel qui est occupé aux travaux sur les terrains propres de l'utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'agriculture, durant un maximum de 30 jours par année civile;

4° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

5° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

§ 2. La limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, est limitée à maximum 65 jours par travailleur manuel et par année civile.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur de la culture des champignons, l'occupation doit avoir lieu chez un ou plusieurs employeurs pendant la période d'intense activité limitée à 156 jours par employeur par année civile. Lorsque les conditions mentionnées au § 2bis sont remplies, l'occupation du travailleur n'est pas limitée à la période d'intense activité de 156 jours par année civile.

Par dérogation à l'alinéa 1er, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon, la limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

a) l'employeur concerné doit voir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente constitués par la culture du chicon; cette preuve sera fournie de la manière indiquée ci-après:

- au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

- au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cette avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

b) en attendant de fournir cette double preuve, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'Office national de Sécurité sociale une déclaration sur l'honneur attestant que la condition sous a) est satisfaite, et joint en annexes les documents suivants:

- copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente;

- copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

La copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

c) l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;

d) l'employeur concerné ne peut pas se trouver dans une des situations visées à l'article 38, § 3octies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dans ce dernier cas, l'assujettissement limité visé au § 1er, alinéa 1er, n'est plus d'application.

§ 2bis. Par dérogation au § 2, alinéa 1er, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons, la limitation à l'assujettissement visée au § 1er, alinéa 1er, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

1° l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'Office national de Sécurité sociale et dans le cadre de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

2° l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du champignon, même si cet employeur a d'autres activités et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;

3° l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de Sécurité sociale pour l'année civile 2011;

4° la Commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1°, 2° et 3° ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3°, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;

5° l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3° et en s'engageant comme mentionné au 1°. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1er, 4°, le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles transmet le rapport annuel d'évaluation de la commission précitée au plus tard pour le 30 avril au Ministre des Affaires sociales et au Ministre de l'Emploi.

Le Ministre de l'Emploi transmet le rapport annuel d'évaluation visé à l'alinéa 2 au Conseil National du Travail.

Le Ministre des Affaires sociales dispose d'un délai de quinze jours civils pour se prononcer au sujet du respect des conditions visées à l'alinéa 1er, 1°, 2° et 3° et des conventions collectives de travail du secteur et du recouvrement total ou partiel des cotisations exonérées pour le trimestre en question. Ce délai prend cours à partir de la transmission du rapport par le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Si le Ministre des Affaires sociales ne prend pas de décision dans ce délai, la décision est censée être positive.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1er, 5°, la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues.

Le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fournit la liste des employeurs ayant transmis une telle demande et un tel engagement aux membres du groupe de travail «culture des champignons» de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. La liste retenue est soumise à l'approbation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Une fois approuvée, cette liste est fournie à l'Office national de Sécurité sociale.

La commission paritaire élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement.

Le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail «culture des champignons» de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

§ 3. En cas de travaux effectués tant auprès d'employeurs ou d'utilisateurs relevant de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles que de la Commission paritaire de l'agriculture, l'application du présent article est limitée à 65 jours par travailleur et par année civile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le cumul des différentes activités occasionnelles est porté à 100 jours par année civile, lorsque les activités occasionnelles à partir du 66e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

§ 4. N'est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en étant soumis à l'application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.

§ 5. Tous les cinq ans, les commissions paritaires font une évaluation de ces réglementations. Ces évaluations sont transmises au Conseil national du Travail.

§ 6. Le Roi détermine les modalités de la déclaration des travailleurs occasionnels auprès de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale et les formalités administratives à remplir.

§ 7. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, changer le contenu du présent article. Les arrêtés pris en vertu de cet article cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

Les arrêtés confirmés par la loi au sens du premier alinéa ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

Section XIV. Cotisations vacances annuelles

MODIFICATION DE LOI DU 29 JUIN 1981 ÉTABLISSANT LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

Article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

§ 3. Les taux de la cotisation de l'employeur sont fixés comme suit:

1° 8,86 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés; Pour l'ouvrier mineur et assimilé occupé au fond des mines ou des carrière avec exploitation souterraine le taux est porté à 10,36 p.c.;

2° 2,35 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité secteur des indemnités; pour l'ouvrier mineur et assimilé le taux est porté à 1,35 p.c.;

3° 1,35 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime relatif à l'emploi et au chômage;

Le taux de la cotisation prévu à l'article 38, § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est fixé à 1,36 p.c. pour le troisième trimestre 1991.

4° 3,80 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité secteur des soins de santé;

5° 7 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés;

Section XIV. Cotisations vacances annuelles

MODIFICATION DE LOI DU 29 JUIN 1981 ÉTABLISSANT LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

Article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

§ 3. Les taux de la cotisation de l'employeur sont fixés comme suit:

1° 8,86 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés; Pour l'ouvrier mineur et assimilé occupé au fond des mines ou des carrière avec exploitation souterraine le taux est porté à 10,36 p.c.;

2° 2,35 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité secteur des indemnités; pour l'ouvrier mineur et assimilé le taux est porté à 1,35 p.c.;

3° 1,35 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime relatif à l'emploi et au chômage;

Le taux de la cotisation prévu à l'article 38, § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est fixé à 1,36 p.c. pour le troisième trimestre 1991.

4° 3,80 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité secteur des soins de santé;

5° 7 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés;

6° 1 p.c. du montant du salaire du travailleur, à titre de cotisation de solidarité pour les travailleurs assujettis au régime des maladies professionnelles;

A partir du 1er octobre 1987 cette prime spéciale est fixée à 0,45 p.c.

A partir de l'année durant laquelle le produit de cette prime spéciale dépasse 60 p.c. de toutes les charges résultant de la réparation des dommages de la pneumoconiose du mineur, le Roi, après avis du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles, réduit cette prime spéciale afin d'atteindre la correspondance avec 60 p.c. des charges visées.

7° 0,30 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au Fonds des accidents du travail;

8° en ce qui concerne les travailleurs manuels (et les personnes soumises au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés en raison des prestations artistiques qu'elles fournissent et/ou des oeuvres artistiques qu'elles produisent), (16,27) p.c. de leur rémunération, destinés au régime des (vacances légales) des travailleurs manuels. Une part de (10,27) p.c. comprise dans cette cotisation n'est versée qu'annuellement dans le court de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi et suivant les modalités qu'Il détermine;

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, réduire le taux de la cotisation visé à l'alinéa 1er, selon les modalités qu'Il détermine, pour autant que:

- la réduction n'intervienne que pour le taux de la cotisation due pour le deuxième trimestre de l'année 2003, et pour le taux de la cotisation due pour le deuxième trimestre de l'année 2004;

- et que le taux de la réduction accordée ne dépasse pas 1,08 % de la masse salariale des travailleurs manuels, pour chacun des deux trimestres concernés.

9° 1,60 p.c. du montant de la rémunération du travailleur; cette cotisation est due par chaque employeur en ce qui concerne les travailleurs pour lesquels il est soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971. Sont dispensés de cette cotisation les employeurs qui occupaient en moyenne moins de 10 travailleurs durant une période de référence à déterminer.

Cette période de référence et les modalités du calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant cette période de référence sont à déterminer par le Roi.

6° 1 p.c. du montant du salaire du travailleur, à titre de cotisation de solidarité pour les travailleurs assujettis au régime des maladies professionnelles;

A partir du 1er octobre 1987 cette prime spéciale est fixée à 0,45 p.c.

A partir de l'année durant laquelle le produit de cette prime spéciale dépasse 60 p.c. de toutes les charges résultant de la réparation des dommages de la pneumoconiose du mineur, le Roi, après avis du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles, réduit cette prime spéciale afin d'atteindre la correspondance avec 60 p.c. des charges visées.

7° 0,30 p.c. du montant de la rémunération du travailleur, pour les travailleurs soumis au Fonds des accidents du travail;

8° en ce qui concerne les travailleurs manuels (et les personnes soumises au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés en raison des prestations artistiques qu'elles fournissent et/ou des oeuvres artistiques qu'elles produisent), (16,27) p.c. de leur rémunération, destinés au régime des (vacances légales) des travailleurs manuels. Une part de (10,27) p.c. comprise dans cette cotisation n'est versée qu'annuellement dans le court de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi et suivant les modalités qu'Il détermine;

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1er, selon les modalités qu'Il détermine.

9° 1,60 p.c. du montant de la rémunération du travailleur; cette cotisation est due par chaque employeur en ce qui concerne les travailleurs pour lesquels il est soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971. Sont dispensés de cette cotisation les employeurs qui occupaient en moyenne moins de 10 travailleurs durant une période de référence à déterminer.

Cette période de référence et les modalités du calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant cette période de référence sont à déterminer par le Roi.

La cotisation de 1,60 p.c. du montant de la rémunération des travailleurs, n'est également pas due par les Fonds de sécurité d'existence qui, avant le 30 septembre 1983, payaient des rémunérations en tant que tiers payant en application de l'article 43 de la loi du 27 juin 1969 et qui ne bénéficiaient pas de l'avantage prévu par l'article 35 de la loi du 29 juin 1981.

Le produit de la cotisation de 1,60 p.c. est affecté au financement des régimes de la Gestion globale, visés à l'article 21, § 2.

Pour l'application de ce point du présent alinéa, il faut entendre par travailleurs, ceux qui sont liés par un contrat de travail, ainsi que les apprentis agréés et les travailleurs assujettis exclusivement au secteur des soins de santé. Lors de la détermination du nombre de travailleurs, il convient également d'inclure ceux dont le travail est suspendu pour une cause légitime conformément aux dispositions du titre Ier, chapitre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception des travailleurs en interruption complète de la carrière professionnelle.

10° 1,00 p.c. du montant de la rémunération de l'ouvrier assujetti au régime des pensions d'invalidité pour les ouvriers mineurs et assimilés.

A l'exception du 9°, le Roi détermine pour l'application de l'alinéa 1er, ce qu'il faut entendre par "travailleurs".

Pour l'année 2012, le Roi fixe en outre une cotisation spécifique sur base annuelle de 0,005 p.c. sur la rémunération du travailleur, le mode de calcul et d'établissement de cette cotisation ainsi que les modalités de perception de cette cotisation. Le produit de cette cotisation est versé à la Gestion globale visée à l'article 21, § 2.

Section XV. Adaptation de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnée le 28 juin 1971

Art. 18 § 1er. Sans préjudice des cotisations spéciales qui résulteraient de l'application des articles 6 et 14, le pécule de vacances est financé par des cotisations d'employeurs dans le cadre de la sécurité sociale, sauf en ce qui concerne les travailleurs intellectuels (à l'exception des personnes assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés en raison de prestations artistiques qu'elles fournissent et/ou des oeuvres artistiques qu'elles produisent,) et les officiers navigants et assimilés.

La cotisation de 1,60 p.c. du montant de la rémunération des travailleurs, n'est également pas due par les Fonds de sécurité d'existence qui, avant le 30 septembre 1983, payaient des rémunérations en tant que tiers payant en application de l'article 43 de la loi du 27 juin 1969 et qui ne bénéficiaient pas de l'avantage prévu par l'article 35 de la loi du 29 juin 1981.

Le produit de la cotisation de 1,60 p.c. est affecté au financement des régimes de la Gestion globale, visés à l'article 21, § 2.

Pour l'application de ce point du présent alinéa, il faut entendre par travailleurs, ceux qui sont liés par un contrat de travail, ainsi que les apprentis agréés et les travailleurs assujettis exclusivement au secteur des soins de santé. Lors de la détermination du nombre de travailleurs, il convient également d'inclure ceux dont le travail est suspendu pour une cause légitime conformément aux dispositions du titre Ier, chapitre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception des travailleurs en interruption complète de la carrière professionnelle.

10° 1,00 p.c. du montant de la rémunération de l'ouvrier assujetti au régime des pensions d'invalidité pour les ouvriers mineurs et assimilés.

A l'exception du 9°, le Roi détermine pour l'application de l'alinéa 1er, ce qu'il faut entendre par "travailleurs".

Pour l'année 2012, le Roi fixe en outre une cotisation spécifique sur base annuelle de 0,005 p.c. sur la rémunération du travailleur, le mode de calcul et d'établissement de cette cotisation ainsi que les modalités de perception de cette cotisation. Le produit de cette cotisation est versé à la Gestion globale visée à l'article 21, § 2.

Section XV. Adaptation de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnée le 28 juin 1971

Art. 18 § 1er. Sans préjudice des cotisations spéciales qui résulteraient de l'application des articles 6 et 14, le pécule de vacances est financé par des cotisations d'employeurs dans le cadre de la sécurité sociale, sauf en ce qui concerne les travailleurs intellectuels (à l'exception des personnes assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés en raison de prestations artistiques qu'elles fournissent et/ou des oeuvres artistiques qu'elles produisent,) et les officiers navigants et assimilés.

Sans préjudice de l'application des articles 35 et 45 le fonds constitué par les cotisations prévues à l'alinéa 1er est également alimenté par les intérêts des capitaux constitués par les cotisations et les primes et/ou commissions à la souscription, déduction faite des frais d'administration de l'Office national des vacances annuelles et des Caisses spéciales de vacances comme déterminé par arrêté royal.

§ 2. Le Fonds visé au § 1er, alinéa 2, est également alimenté par une intervention de l'Office national de l'Emploi ou de l'Administration de l'Intégration sociale du ministère des affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement afin de contribuer au financement du pécule de vacances de certains ouvriers occupés respectivement dans un régime d'activation des allocations de chômage ou dans un régime d'activation du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant et les modalités de paiement de cette intervention.

§ 3. Le fonds visé au § 1er, alinéa 2, est également alimenté par le biais d'une cotisation de l'Office national de l'emploi en vue de contribuer au financement du pécule de vacances dû aux ouvriers pour les journées assimilées visées à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette cotisation s'élève à 6 % du montant des allocations de chômage payées par l'Office national de l'emploi aux travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue en application des articles 49, 50 ou 51 de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Le Roi détermine les modalités de paiement de cette cotisation par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Sans préjudice de l'application des articles 35 et 45 le fonds constitué par les cotisations prévues à l'alinéa 1er est également alimenté par les intérêts des capitaux constitués par les cotisations et les primes et/ou commissions à la souscription, déduction faite des frais d'administration de l'Office national des vacances annuelles et des Caisses spéciales de vacances comme déterminé par arrêté royal.

§ 2. Le Fonds visé au § 1er, alinéa 2, est également alimenté par une intervention de l'Office national de l'Emploi ou de l'Administration de l'Intégration sociale du ministère des affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement afin de contribuer au financement du pécule de vacances de certains ouvriers occupés respectivement dans un régime d'activation des allocations de chômage ou dans un régime d'activation du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant et les modalités de paiement de cette intervention.

§ 3. Le fonds visé au § 1er, alinéa 2, est également alimenté par le biais d'une cotisation de l'Office national de l'emploi en vue de contribuer au financement du pécule de vacances dû aux ouvriers pour les journées assimilées visées à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette cotisation s'élève à 6 % du montant des allocations de chômage payées par l'Office national de l'emploi aux travailleurs dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue en application des articles 49, 50 ou 51 de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Le Roi détermine les modalités de paiement de cette cotisation par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

§ 4. Le fonds visé au § 1er est également alimenté par une intervention de l'Office national de l'Emploi pour le financement des journées assimilées.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant et les modalités de paiement de cette intervention.

BESTAANDE TEKST

HOOFDSTUK II

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 22bis. § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.

Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten:

1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;

2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;

3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;

GEWIJZIGDE TEKST

HOOFDSTUK II

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 22bis. § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.

Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten:

1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;

2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;

3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;

4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.

§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

- wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;

- wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;

- wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen of de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.

§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan:

- 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;

- 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;

- 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.

§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

- wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;

- wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;

- wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen of de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.

§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan:

- 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;

- 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;

- 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.

§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.

Artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 29. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst:

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de diensttijd, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de diensttijd niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten;

In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij ***gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst***, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.

§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.

Artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 29 wordt opgeheven.

7° gedurende de vervulling van de dienst door (het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden) houdende statuut van de gewetensbezwaarden aan deze laatsten opgelegd;

8° (voor de duur van het verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginrichtingen die overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden zijn aangewezen).

Artikel 37/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

Artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- ***twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;***

- ***vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;***

- ***zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;***

- ***zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;***

- ***acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;***

- ***negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;***

- ***tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;***

- ***elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;***

- ***twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;***

- ***dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;***

- ***vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.***

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgelegd op:

- ***één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;***

- ***twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;***

- ***drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;***

- ***vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;***

- ***vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;***

- ***zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;***

- ***zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;***

- ***negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;***

- ***tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;***

- ***twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;***

- ***dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.***

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:

- ***één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;***

- ***twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;***

- ***drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;***

- ***vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.***

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.".

Artikel 37/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.

Artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de 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. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Artikel 37/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/5. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Artikel 37/6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/6. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven aan de werknemer bedoeld in het eerste lid, geniet deze het voordeel van het bepaalde in artikel 41.

Artikel 37/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/7. § 1. Gedurende de bij artikel 51 en 77/4 bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

Als de in het artikel 50 bedoelde schorsing één maand overschrijdt, heeft de werknemer hetzelfde recht.

§ 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50, 51 of 77/4.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Artikel 37/8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/8. In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte of ongeval welke zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn, geeft de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid aanleiding tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding, wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat op basis van deze wet werd betaald in het begin van deze arbeidsongeschiktheid, afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.

Artikel 37/9 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/9. Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging bedoeld in artikel 40, § 2, eerste lid is verstreken.

Artikel 37/10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/10. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 37/11 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 37/11. In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten en voorwaarden van deze mogelijkheid.

Artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 38. § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld:

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruterings- of selectiecentrum (of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetenbezwaarden)of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Art. 38. § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5° ***(...)*** en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.

Paragraaf 3 wordt opgeheven.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 39. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in §1, betaalt de werkgever, die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, §3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 39. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen ***37/2, 37/5, 37/6 en 37/11***, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde ***(...)*** in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, bekomen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.

Paragraaf 2 wordt opgeheven.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 40. § 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigd zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 40. § 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan, vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de bij het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in het eerste lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§ 3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10bis, kan de mogelijkheid van opzegging voorzien door paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is in toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 41. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer , evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 41. § 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het werk afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

De werknemers bedoeld bij artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, genieten slechts van het recht voorzien in dit artikel wanneer ze vragen om een outplacementbegeleiding.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Artikel 48 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 48. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Artikel 48 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 48 wordt opgeheven.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en het begrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

Artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 50. Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkman werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.

De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mede te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder en betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing [van artikel 49, § 2, eerste lid, of] van artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 50. Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkman werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel ***27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen***, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.

De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mede te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder en betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing [van artikel 49, § 2, eerste lid, of] van artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkman het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het derde lid is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst ingevolge het eerste lid werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 51. § 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

Het zevende lid wordt opgeheven.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het derde lid is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst ingevolge het eerste lid werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 51. § 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.) ((De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.) ((De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. [...].

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 3quater. De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.

Paragraaf 4 wordt opgegeven.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. [...].

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en 50.

Artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57. In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 30ter, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Artikel 58 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 58. Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkman een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet meegerekend voor de berekening der zes maanden.

Artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 59. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en 50.

Artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57. In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, (zoals bepaald bij de artikelen 27, ***(...)*** 30, 30ter, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Artikel 58 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 58 wordt opgeheven.

Artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 59 wordt opgeheven.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging uitgaat van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt, in afwijking van het tweede en het derde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op:

1° vijfendertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen.

Artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 60. Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

Artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 60 wordt opgeheven.

Artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 61. § 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

Artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 61 wordt opgeheven.

§ 2. De opzeggingstermijn die de werkman moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Artikel 62 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 62. Zowel de werkman als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51.

Bij opzegging door de werkman gegeven voor of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Artikel 62 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 62 wordt opgeheven.

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 63. Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkman op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkman een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 63 houdt op van toepassing te zijn, voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever en, voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze voorzien door de hiervoor vermelde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkman al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, (in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden,) (of in artikel 118,§ 3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).

Artikel 64 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 64. Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 , mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 61, kan de Koning op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad de duur van de afwezigheid in afwijking van het eerste lid wijzigen.

Artikel 64 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 64 wordt opgeheven.

Artikel 65 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 65. § 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkman de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon 16.100 euro niet overschrijdt.

Artikel 65 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 65. § 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkman de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon 16.100 euro niet overschrijdt.

Wanneer het jaarloon tussen 16.100 euro en 32.200 euro ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gerede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gerede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon 32.200 euro overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden:

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkman de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius.

Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

Wanneer het jaarloon tussen 16.100 euro en 32.200 euro ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gerede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gerede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon 32.200 euro overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden:

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkman de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius.

Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkman dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkman heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklieden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkman om dringende reden.

Indien de werkman het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkman kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkman dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkman heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklieden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel ***gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst***, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkman om dringende reden.

Indien de werkman het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkman kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

Artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 65/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkman, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de werkman voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.

Artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 65/1 wordt opgeheven.

Artikel 65/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

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

- achtentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;

- veertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;

- achtenveertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;

- vierenzestig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;

- zevenennegentig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;

- honderdnegenentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming 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 wordt 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.

Artikel 65/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 65/2 wordt opgeheven.

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

Artikel 65/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 65/3. § 1. In geval van toepassing van de bepalingen voorzien door of krachtens de artikelen 60 en 61, moeten de bij artikel 65/2 vastgestelde termijnen niet worden gerespecteerd.

§ 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 en in werking getreden is 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.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, voorzien krachtens artikel 61, en lager dan die vastgelegd in artikel 65/2, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2 zonder de opzegtermijnen vastgelegd in artikel 65/2 te kunnen overschrijden.

§ 3. De werkgevers en de werklieden, die ressorteren onder paritaire comités of paritaire subcomités waar collectieve akkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten en die in werking getreden zijn voor 1 januari 2012 die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden, zijn niet onderworpen aan de bepalingen van artikel 65/2.

Deze paritaire comités en paritaire subcomités onderzoeken vóór 1 januari 2013 of de opzeggingstermijnen die op hen van toepassing zijn, niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Artikel 65/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 65/3 wordt opgeheven.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, die van toepassing zijn op de werkgevers en werklieden bedoeld in deze paragraaf, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor 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.

Artikel 65/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 65/4. De opzeggingstermijnen bedoeld bij de artikelen 65/2 en 65/3 worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werkman als uitzendkracht heeft verricht bij de 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.

Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.

Artikel 67 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 67. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk zes of twaalf maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 19.300 euro).

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

Artikel 65/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 65/4 wordt opgeheven.

Artikel 67 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 67 wordt opgeheven.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

Artikel 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 71. De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

Artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

Artikel 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 71. De bediende die is aangeworven ***(...)*** voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

Artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

§ 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8 beschikt.

§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

§ 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8 beschikt.

§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

Paragraaf 3 wordt opgeheven.

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.

Artikel 77/6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 77/6. Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 77/4.

Bij opzegging door de bediende gegeven vóór de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens de schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Artikel 77/6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 77/6 wordt opgeheven.

Artikel 78 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 78. Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is beginnen te lopen.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet meegerekend voor de berekening der zes maanden.

Artikel 78 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 78 wordt opgeheven.

Artikel 79 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 79. Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

Artikel 79 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 79 wordt opgeheven.

Artikel 80 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 80 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 80 wordt opgeheven.

Artikel 81 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 81. § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

§ 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is (aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend) hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindigd gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.

Artikel 81 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 81 wordt opgeheven.

Artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 82. § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 euro, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

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 bediende, 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.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16.100 euro zonder 32.200 euro te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32.200 euro overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

§ 5. Wanneer het jaarlijks loon 32.200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 82 wordt opgeheven.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Artikel 83 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 83. § 1. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn in afwijking van artikel 82 vastgesteld op zes maanden wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de bediende uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de bediende moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85.

§ 2. De opzeggingstermijn die de bediende moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Artikel 83 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 83 wordt opgeheven.

Artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 84. De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 82, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 euro en twee maanden wanneer het loon hoger is dan 16.100 euro zonder 32.200 euro te overschrijden.

Artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 84 wordt opgeheven.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 32.200 euro, wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder vier maanden te mogen overschrijden.

Artikel 85 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 85. De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 euro, mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 16.100 euro, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

Artikel 86 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 86. § 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

Artikel 85 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 85 wordt opgeheven.

Artikel 86 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 86. § 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel ***gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst*** ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

Artikel 86/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 86/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de bediende voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.

Artikel 86/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 86/2. § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, wordt 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;

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

- 150 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.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

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

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

Artikel 86/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 86/1 wordt opgeheven.

Artikel 86/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 86/2 wordt opgeheven.

- 45 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;

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

- 135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;

- 180 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32.200 euro overschrijdt.

§ 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;

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

- 145 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.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

De Koning kan de termijnen van 116, 145 en 29 wijzigen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 32.200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §§ 1 en 2, ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in artikel 82, § 2, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van §§ 1 en 2 van toepassing.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een bediende als uitzendkracht heeft verricht bij de 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.

Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.

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

Artikel 86/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 86/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 86/2, § 1 en § 2 kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.

Artikel 86/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 86/3 wordt opgeheven.

Artikel 86/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

De bepaling van het dagloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen die verschuldigd is in toepassing van de artikelen 39 en 40, gebeurt door het lopend maandloon van de bediende te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 91.

Het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid omvat de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden.

Artikel 86/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 86/4 wordt opgeheven.

Artikel 104 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 104. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 16.100 euro niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

Artikel 104 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 104. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 16.100 euro niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

Artikel 109 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 109. Ondanks ieder andersluidend beding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die proeftijd kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging.

Artikel 115 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 115. De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, en naargelang het geval de bepalingen van de artikelen 65/1, 65/2 en 65/4 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Artikel 116 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 116. Als de uitvoering van de overeenkomst sedert zes maanden is geschorst als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst beëindigen tegen betaling van een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij ***gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst***, hetzij ***na deze periode*** aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

Artikel 109 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 109 wordt opgeheven.

Artikel 115 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 115 wordt opgeheven.

Artikel 116 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 116 wordt opgeheven.

Artikel 117 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 117. Tijdens de proeftijd kan de werkgever, onverminderd artikel 112, de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen.

Artikel 117 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 117 wordt opgeheven.

Artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 124. Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden:

1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;

5° de arbeidsduur per dag en per week;

6° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

7° het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

8° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

9° het eventuele beding van proeftijd;

10° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

11° het bevoegde paritair comité;

12° de aandrang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;

13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

Artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 124. Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden:

1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;

5° de arbeidsduur per dag en per week;

6° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

7° het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

8° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

Het 9de punt wordt opgeheven.

10° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

11° het bevoegde paritair comité;

12° de aandrang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;

13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van de onderneming;

17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;

18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;

19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.

Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 127. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

Artikel 130 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 130. Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité ***voor preventie en bescherming op het werk***;

17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;

18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;

19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.

Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 127. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Artikel 130 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 130. Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen ***37, 37/1 en 37/4, eerste en tweede lid***, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

Artikel 131 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 131. Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Jaarlijks worden de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104, aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond op de euro.

De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt begrepen onder:

1° het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden: het indexcijfer zoals vastgesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op basis van de berekening van het gemiddelde van de lonen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van de volwassen bedienden van de particuliere sector;

2° het basisbedrag: het bedrag dat op 1 januari 1985 van kracht is;

3° het nieuwe indexcijfer: het indexcijfer van het derde trimester van 1985 en van de volgende jaren;

4° het aanvangsindexcijfer: het indexcijfer van het derde trimester van 1984.

Het vierde lid wordt opgeheven.

Artikel 131 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 131. Voor de toepassing van de artikelen 65, ***69, 86 en 104*** worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Jaarlijks worden de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22bis, ***65, 69, 86*** **en 104**,aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond op de euro.

De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt begrepen onder:

1° het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden: het indexcijfer zoals vastgesteld door ***de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*** op basis van de berekening van het gemiddelde van de lonen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van de volwassen bedienden van de particuliere sector;

2° het basisbedrag: het bedrag dat op 1 januari 1985 van kracht is;

3° het nieuwe indexcijfer: het indexcijfer van het derde trimester van 1985 en van de volgende jaren;

4° het aanvangsindexcijfer: het indexcijfer van het derde trimester van 1984.

HOOFDSTUK III

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 31. § 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

§ 3. Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, hierna controlearts genoemd, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan de werknemer heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich desgevraagd bij de controlearts aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK III

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 31. § 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. ***(...)***

§ 3. Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, hierna controlearts genoemd, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan de werknemer heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich desgevraagd bij de controlearts aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in een paritair comité of subcomité hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.

De controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voorzover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van deze wet; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde.

De controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voorzover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van deze wet; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde.

§ 3/1. De werknemer die:

- ***in strijd met paragraaf 2, eerste lid, behoudens overmacht, nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid of;***

- ***in strijd met paragraaf 2, derde lid, nalaat om het geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voor te leggen of;***

- ***in strijd met paragraaf 3, behoudens wettige reden, zich aan de controle onttrekt,***

kan het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging, voorlegging, of controle voorafgaan.

§ 4. De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in § 2 bedoelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. Indien de werknemer op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de werknemer werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

§ 5. Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de werknemer en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, vallen ten laste van de verliezende partij. De Koning bepaalt de kosten van de procedure.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

§ 4. De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in § 2 bedoelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. Indien de werknemer op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de werknemer werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

§ 5. Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de werknemer en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, vallen ten laste van de verliezende partij. De Koning bepaalt de kosten van de procedure.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

§ 6. Onverminderd het bepaalde in § 4, is het recht op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon verschuldigd voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

§ 7. De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een scheidsrechterlijke procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 5.

§ 8. Voor de werkgevers en hun werknemers die niet vallen onder de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de Koning een procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 2.

Artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 52. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkman ten laste van zijn werkgever recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; 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 carensdag 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 carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

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

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

§ 6. Onverminderd het bepaalde in § 4, is het recht op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon verschuldigd voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

§ 7. De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een scheidsrechterlijke procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 5.

§ 8. Voor de werkgevers en hun werknemers die niet vallen onder de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de Koning een procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 2.

Artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 52. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkman ten laste van zijn werkgever recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Het tweede lid wordt opgeheven.

Het derde lid wordt opgeheven.

Het vierde lid wordt opgeheven.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkman die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van veertien dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Artikel 119.10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 119.10. § 1. Op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, kan de Koning het aantal carensdagen, bepaald in artikel 52, wijzigen voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair loon betaald worden.

Wanneer de werkman die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van veertien dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Artikel 119.10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 119.10. ***De eerste paragraaf wordt opgeheven.***

§ 2. In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Artikel 119.12 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 119.12. § 1. Voor de huisarbeiders die niet forfaitair worden betaald, kan de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, één of meerdere carensdagen opleggen of, in geval van toepassing van de artikelen 70 en 71, het aantal carensdagen wijzigen.

§ 2. Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 1 AUGUSTUS 1985 HOUDENDE FISCALE EN ANDERE BEPALINGEN

Artikel 95 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad en bij in Ministerraad overlegd besluit, de regeling van de carensdag die vastgesteld is in artikel 52, § 1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, uitbreiden tot de bedienden en tot de ambtenaren van de overheidsdiensten, voor arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk.

(...) In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Artikel 119.12 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 119.12. ***De eerste paragraaf wordt opgeheven.***

(...) Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 1 AUGUSTUS 1985 HOUDENDE FISCALE EN ANDERE BEPALINGEN

Artikel 95 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen

Artikel 95 wordt opgeheven.

De Koning kan de bijzondere voorwaarden vaststellen voor de toepassing van de regeling van de carensdag bedoeld in het eerste lid, en nader bepalen op welke wijze ze moet worden toegepast opdat ze gelijke gevolgen kan hebben voor de werklieden, voor de bedienden en voor de ambtenaren van de overheidsdiensten.

De uitbreiding van de regeling van de carensdag is niet van toepassing op de door de Koning bepaalde gevallen.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 17 MAART 1987 BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

Artikel 4 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 4. § 1. Het loon verloren wegens een carensdag, zoals bepaald in artikel 52, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 2. Het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag bedoeld bij artikel 30 van voornoemde wet van 3 juli 1978 is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 3. Artikel 56, tweede lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 is niet van toepassing op de gevallen bedoeld bij de artikelen 49, 51, 52, 54 en 55.

§ 4. Het loon verschuldigd voor een feestdag in toepassing van artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 5. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1, 2 en 4 van dit artikel moet een vijfde deel of een zesde deel van het loon worden toegepast naargelang de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming, of bij ontstentenis van deze, van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, vijf of zes dagen per week bedraagt.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 17 MAART 1987 BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

Artikel 4 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 4. ***Paragraaf 1 wordt opgeheven.***

§ 2. Het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag bedoeld bij artikel 30 van voornoemde wet van 3 juli 1978 is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 3. Artikel 56, tweede lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 is niet van toepassing op de gevallen bedoeld bij de artikelen 49, 51, 52, 54 en 55.

§ 4. Het loon verschuldigd voor een feestdag in toepassing van artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 5. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1, 2 en 4 van dit artikel moet een vijfde deel of een zesde deel van het loon worden toegepast naargelang de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming, of bij ontstentenis van deze, van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, vijf of zes dagen per week bedraagt.

HOOFDSTUK V

WIJZIGING VAN DE WET VAN 24 JULI 1987 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE ARBEID, DE UITZENDARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS

Artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 5. Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 30 DECEMBER 2009 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 127 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Art. 127. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op:

a) de werkgevers van de volgende instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;

- de psychiatrische verzorgingstehuizen;

- de initiatieven voor beschut wonen;

- de rusthuizen voor bejaarden;

- rust- en verzorgingstehuizen;

- de dagverzorgingscentra;

- de revalidatiecentra;

- de thuisverpleging;

- de geïntegreerde diensten thuisverzorging;

- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;

- de medisch-pediatrische centra;

- de wijkgezondheidscentra.

HOOFDSTUK V

WIJZIGING VAN DE WET VAN 24 JULI 1987 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE ARBEID, DE UITZENDARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS

Artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 5. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 30 DECEMBER 2009 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 127 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Artikel 127 wordt opgeheven.

b) de werklieden die minstens 5 jaar anciënniteit hebben, al dan niet ononderbroken, in een of meerdere diensten of instellingen vermeld onder punt a).

Artikel 128 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

In afwijking van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op drie maand wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever aan een werkman, bedoeld in artikel 127, b), die zonder onderbreking bij hem is tewerkgesteld gebleven gedurende minder dan vijf jaar.

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

De opzeggingstermijn moet berekend worden volgens de verworven reële anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

De opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Artikel 128 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Artikel 128 wordt opgeheven.

Artikel 129 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

De opzeggingstermijn bedoeld in artikel 128 is niet van toepassing in het geval de werknemer wordt ontslagen tijdens de proefperiode, met het oog op brugpensioen of met het oog op het beëindigen van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Artikel 129 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Artikel 129 wordt opgeheven.

Artikel 130 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Art. 130. De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op de eerste dag van de tweede maand die volgt op die waarin ze zijn bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van deze bepalingen blijven hun gevolgen behouden.

Artikel 130 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

Artikel 130 wordt opgeheven.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 5 SEPTEMBER 2001 TOT VERBETERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD VAN DE WERKNEMERS

WIJZIGING VAN DE WET VAN 5 SEPTEMBER 2001 TOT VERBETERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD VAN DE WERKNEMERS

Artikel 11/1 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/1. Deze afdeling is van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing op werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 5 van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Artikel 11/2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/2. Voor de toepassing van deze afdeling, moet onder «outplacementbegeleiding» worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Artikel 11/3 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/3. De werknemer bedoeld in artikel 11/1, eerste lid, heeft recht op een outplacementbegeleiding.

Dit recht wordt niet toegekend als de werknemer om dringende reden werd ontslagen.

Artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/4. § 1. De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, de werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en modaliteiten bepaald worden door of krachtens deze afdeling.

§ 2. Het aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan de navolgende kwaliteitscriteria:

1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:

a) hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;

b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;

c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;

d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;

2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;

3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 11/1, moet blijken dat:

a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;

b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;

c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;

d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;

e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;

f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;

h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;

i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;

4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:

a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;

b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers;

c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;

d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;

e) het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/of groepsoutplacement;

f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;

g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;

5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

§ 3. De in paragraaf 2 opgesomde criteria kunnen door de Koning worden aangevuld of vervangen.

Artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;

2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten:

1° gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;

2° de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

3° de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

4° de bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.".

Artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/6. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van voormelde wet van 3 juli 1978;

2° een opzeggingstermijn, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken.

§ 2. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt het outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

§ 3. De werknemer die, tijdens de opzeggingstermijn, aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

Artikel 11/7 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/7. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, doet de werkgever binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer.

§ 2. Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

§ 3. De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

§ 4. De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 5. De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

Artikel 11/8 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/8. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, moet de werkgever uiterlijk vier weken na de aanvang van de opzeggingstermijn een outplacementaanbod doen.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vier weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen de 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

Artikel 11/9 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/9. § 1. De werknemer, die overeenkomstig artikel 11/5, § 3, en artikel 11/6 §§ 2 en 3 de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij artikel 11/7 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

Artikel 11/10 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/10. Het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

Artikel 11/11 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/11. De werknemer bedoeld bij artikel 11/5 herwint het recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de artikelen 67 tot 69, als de werkgever:

- hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na de procedure bepaald in artikel 11/7 te hebben gevolgd;

- hem een aanbod voorstelt dat niet in overeenstemming is met de voorwaarden en regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling;

- hoewel hij een outplacementbegeleiding heeft aangeboden overeenkomstig de voorwaarden en regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling, de voormelde begeleiding niet daadwerkelijk uitvoert.".

Artikel 11/12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 11/12. Tot en met 31 december 2015, heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is verbroken mits betaling van een opzeggingsvergoeding, recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de artikelen 67 tot 69, behalve als hij een outplacementaanbod, in overeenstemming met de voorwaarden en regels bepaald door of krachtens deze afdeling, aanvaardt dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever. In dat geval zijn de bepalingen van artikel 11/5 op hem van toepassing.

Artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 12. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 12. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers die niet genieten van de bepalingen van afdeling 1 en die tewerkgesteld zijn door een werkgever die onderworpen is aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 17 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 17 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van ***deze afdeling*** en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 39ter. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket beloopt en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Afdeling VII. Invoering van een bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen

Artikel 38 van de wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers van 29 juni 1981

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.

Afdeling VII. Invoering van een bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen

Artikel 38 van de wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers van 29 juni 1981

"§ 3quaterdecies. De werkgever is een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoeding van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 19, § 2, 2°, a) en d) van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals dit artikel van toepassing was op 30 september 2013. Enkel dit deel van de vergoeding wordt geviseerd dat is opgebouwd op basis van de geleverde prestaties vanaf 1 januari 2014.

Deze bijdrage bedraagt 1 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 44.509 euro en 54.508 euro.

Ze bedraagt 2 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 54.509 euro en 64.508 euro.

Ze bedraagt 3 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 64.508 euro.

Het jaarloon wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden aangegeven volgens volgende formule:

Voor voltijdse werknemers:

(A/B)*260

Voor deeltijdse werknemers:

((A/C)*D/5)*260

Waarbij:

A = bedrag van het loon

B = aantal dagen

C = aantal uren

D = aantal uren van de maatpersoon/week.

Voor werknemers voor wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas wordt A vermenigvuldigd met 1,08.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder loon, dagen en uren, rekening houdend met de codificatie die wordt gebruikt door de instelling bevoegd voor de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling. De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Deze bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de termijn inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling, belast met de inning en invordering van de bijdragen.”.

Afdeling VIII. Wijziging van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 40. § 1. Er worden externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht. Deze diensten beschikken over één of meerdere preventieadviseurs.

Binnen de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers.

§ 2. Er worden eveneens externe Diensten voor technische controles op de werkplaats opgericht.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regelen volgens welke een externe Dienst zoals bedoeld in de §§ 1 en 2 kan worden erkend.

Afdeling VIII. Wijziging van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 40. § 1. Er worden externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht. Deze diensten beschikken over één of meerdere preventieadviseurs.

Binnen de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers.

§ 2. Er worden eveneens externe Diensten voor technische controles op de werkplaats opgericht.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regelen volgens welke een externe Dienst zoals bedoeld in de §§ 1 en 2 kan worden erkend.

Hij stelt tevens de regelen betreffende zijn organisatie, zijn opdrachten en zijn juridisch statuut vast evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs.

De Koning stelt de voorwaarden vast waaraan de vorming van de preventieadviseurs moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming.

De afdelingen belast met het medisch toezicht op de werknemers voeren een aparte boekhouding en maken verslagen op van hun activiteiten inzake medisch toezicht en hun preventie-opdrachten, werken onder het gezag van een arbeidsgeneesheer-directeur en kunnen door de Gemeenschappen worden erkend.

Afdeling IX. Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 7

§ 1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak:

a) de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren;

b) de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren;

c) de versnelde beroepsopleiding van de volwassenen te bevorderen en te organiseren, hetzij door met dit doel eigen centra op te richten, hetzij door het subsidiëren van centra die de rechtspersoonlijkheid bezitten en tot hetzelfde doel worden erkend;

Hij stelt tevens de regelen betreffende zijn organisatie, zijn opdrachten en zijn juridisch statuut vast evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs. ***Zo bepaalt Hij de wijze van financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en legt Hij twee niveaus van forfaitaire bijdragen vast die de door Hem te bepalen prestaties van deze diensten dekken. Naargelang de aard van de activiteiten te bepalen door de Koning, is de werkgever per werknemer één van deze forfaitaire bijdragen verschuldigd aan zijn externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor werkgevers die maximum 5 werknemers tewerkstellen worden lagere niveaus van forfaitaire bijdragen voorzien.***

De Koning stelt de voorwaarden vast waaraan de vorming van de preventieadviseurs moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming.

De afdelingen belast met het medisch toezicht op de werknemers voeren een aparte boekhouding en maken verslagen op van hun activiteiten inzake medisch toezicht en hun preventie-opdrachten, werken onder het gezag van een arbeidsgeneesheer-directeur en kunnen door de Gemeenschappen worden erkend.

Afdeling IX. Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 7

§ 1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak:

a) de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren;

b) de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren;

c) de versnelde beroepsopleiding van de volwassenen te bevorderen en te organiseren, hetzij door met dit doel eigen centra op te richten, hetzij door het subsidiëren van centra die de rechtspersoonlijkheid bezitten en tot hetzelfde doel worden erkend;

d) tegemoet te komen in het loon van de onvrijwillige werklozen van gevorderde leeftijd, mindervaliden of die om andere redenen als moeilijk te plaatsen worden beschouwd en die door zijn toedoen worden aangeworven;

e) tegemoet te komen in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van het personeel dat door de werkgevers wordt in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van ondernemingen;

f) tegemoet te komen in de kosten van nieuwe installatie der werkloze werknemers;

g) tegemoet te komen in het loon van de werknemers, die door de overschakeling van hun onderneming zijn getroffen;

h) de terugbetaling verzekeren van de lonen en de sociale bijdragen met betrekking tot het betaald educatief verlof, op grond van de verzamelstaten die door de werkgevers werden ingediend bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig artikel 120 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, na vaststelling door dit ministerie van de conformiteit van de vraag om terugbetaling met de wettelijke en reglementaire bepalingen;

i) met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen, aan de onvrijwillige werklozen en aan hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren;

j) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders van een compensatievergoeding ter compensatie van de loonderving die voortvloeit uit de schommelingen van de wisselkoers tussen de Belgische en de Franse munt die zich voordeden voor 1 april 1987;

k) de uitbetaling verzekeren van de onderbrekingstoelage bedoeld in artikel 3, § 3bis, van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen, met behulp van de Divisie Begroting van de Generale Staf bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 december 1989 houdende organisatie van de Generale Staf;

l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

d) tegemoet te komen in het loon van de onvrijwillige werklozen van gevorderde leeftijd, mindervaliden of die om andere redenen als moeilijk te plaatsen worden beschouwd en die door zijn toedoen worden aangeworven;

e) tegemoet te komen in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van het personeel dat door de werkgevers wordt in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van ondernemingen;

f) tegemoet te komen in de kosten van nieuwe installatie der werkloze werknemers;

g) tegemoet te komen in het loon van de werknemers, die door de overschakeling van hun onderneming zijn getroffen;

h) de terugbetaling verzekeren van de lonen en de sociale bijdragen met betrekking tot het betaald educatief verlof, op grond van de verzamelstaten die door de werkgevers werden ingediend bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig artikel 120 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, na vaststelling door dit ministerie van de conformiteit van de vraag om terugbetaling met de wettelijke en reglementaire bepalingen;

i) met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen, aan de onvrijwillige werklozen en aan hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren;

j) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders van een compensatievergoeding ter compensatie van de loonderving die voortvloeit uit de schommelingen van de wisselkoers tussen de Belgische en de Franse munt die zich voordeden voor 1 april 1987;

k) de uitbetaling verzekeren van de onderbrekingstoelage bedoeld in artikel 3, § 3bis, van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen, met behulp van de Divisie Begroting van de Generale Staf bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 december 1989 houdende organisatie van de Generale Staf;

l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden en modaliteiten bepalen volgens dewelke de uitbetaling van deze vergoedingen, aan werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités in zoverre voor deze werknemers geen werkgeversbijdrage betaald dienen te worden zoals voorzien in artikel 17, § 2, 1°, c) en 2°, c), van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, afhankelijk gemaakt wordt van de voorwaarde dat deze werkgever er zich voorafgaandelijk toe verbonden heeft in te staan, volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald door Hem, voor de financiering van de uit te betalen sommen.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het toepassingsgebied van het vorige lid verruimen tot bepaalde werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 en die werknemers tewerkstellen anders dan onder een arbeidsovereenkomst. De Koning kan bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaalde werkgevers geheel of gedeeltelijk onttrekken aan het toepassingsgebied van het vorige lid;

m) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van een uitkering voor bepaalde categorieën van werklozen die tewerkgesteld zijn in een inschakelingsproject met het oog op de bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt;

n) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de Belgische grensarbeiders van een vergoeding ter compensatie van het inkomstenverlies dat zij lijden ten gevolge van het feit dat zij hun belastingen in België en hun sociale zekerheidsbijdragen in het werkland betalen. De voorwaarden voor de toekenning van deze vergoedingen, het bedrag van de vergoedingen en de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsmaatregelen worden vastgelegd door een in Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit;

o) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van jeugdvakantieuitkeringen voor de jeugdvakantiedagen bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971;

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden en modaliteiten bepalen volgens dewelke de uitbetaling van deze vergoedingen, aan werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités in zoverre voor deze werknemers geen werkgeversbijdrage betaald dienen te worden zoals voorzien in artikel 17, § 2, 1°, c) en 2°, c), van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, afhankelijk gemaakt wordt van de voorwaarde dat deze werkgever er zich voorafgaandelijk toe verbonden heeft in te staan, volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald door Hem, voor de financiering van de uit te betalen sommen.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het toepassingsgebied van het vorige lid verruimen tot bepaalde werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 en die werknemers tewerkstellen anders dan onder een arbeidsovereenkomst. De Koning kan bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaalde werkgevers geheel of gedeeltelijk onttrekken aan het toepassingsgebied van het vorige lid;

m) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van een uitkering voor bepaalde categorieën van werklozen die tewerkgesteld zijn in een inschakelingsproject met het oog op de bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt;

n) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de Belgische grensarbeiders van een vergoeding ter compensatie van het inkomstenverlies dat zij lijden ten gevolge van het feit dat zij hun belastingen in België en hun sociale zekerheidsbijdragen in het werkland betalen. De voorwaarden voor de toekenning van deze vergoedingen, het bedrag van de vergoedingen en de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsmaatregelen worden vastgelegd door een in Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit;

o) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van jeugdvakantieuitkeringen voor de jeugdvakantiedagen bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971;

p) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van de werkhervattingstoeslag voor bepaalde categorieën van werklozen die het werk hervatten, hierbij inbegrepen de werklozen die een beroepsactiviteit als zelfstandige starten om aan de werkloosheid te ontsnappen, met het oog op de bevordering van hun herintegratie op de arbeidsmarkt.

Deze toeslag wordt voor de toepassing van de fiscale wetgeving beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt. De periode die gedekt is door deze werkhervattingstoeslag, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald;

q) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i) de betaling verzekeren van een vergoeding ter gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies dat een onthaalouder door omstandigheden buiten zijn of haar wil lijdt ingevolge de tijdelijke afwezigheid van kinderen die hij of zij normaal opvangt;

r) de financiering verzekeren van de startbaanovereenkomsten die deel uitmaken van de globale projecten in de openbare sector bedoeld in artikel 43 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid;

s) de betaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, van de kostprijs van de outplacementbegeleidingen georganiseerd via de tussenkomst van instellingen ingesteld of erkend door de gewestelijke instellingen ingesteld door de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en door de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, en die bevoegd zijn voor deze materie, voor de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding bepaald bij artikels 13 en 14 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

p) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van de werkhervattingstoeslag voor bepaalde categorieën van werklozen die het werk hervatten, hierbij inbegrepen de werklozen die een beroepsactiviteit als zelfstandige starten om aan de werkloosheid te ontsnappen, met het oog op de bevordering van hun herintegratie op de arbeidsmarkt.

Deze toeslag wordt voor de toepassing van de fiscale wetgeving beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt. De periode die gedekt is door deze werkhervattingstoeslag, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald;

q) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i) de betaling verzekeren van een vergoeding ter gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies dat een onthaalouder door omstandigheden buiten zijn of haar wil lijdt ingevolge de tijdelijke afwezigheid van kinderen die hij of zij normaal opvangt;

r) de financiering verzekeren van de startbaanovereenkomsten die deel uitmaken van de globale projecten in de openbare sector bedoeld in artikel 43 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid;

s) de betaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, van de kostprijs van de outplacementbegeleidingen georganiseerd via de tussenkomst van instellingen ingesteld of erkend door de gewestelijke instellingen ingesteld door de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en door de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, en die bevoegd zijn voor deze materie, voor de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding bepaald bij artikels 13 en 14 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

t) de terugbetaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, van de kostprijs van de outplacementbegeleiding die werkelijk gedragen werd door de werkgever in herstructurering, voor die werknemers die binnen een bepaalde periode na hun ontslag bij de werkgever in herstructurering door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw op duurzame wijze in dienst zijn genomen bij een nieuwe werkgever;

u) vanaf 1 juli 2004 de financiering verzekeren van de begeleiding van jongeren in het kader van een inschakelingparcours, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten betreffende het inschakelingsparcours van werkzoekenden naar de startbaanovereenkomst, en van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen;

v) de betaling verzekeren van de bedragen voor cofinanciering voorzien bij artikel 8 van het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie, waarmee ingestemd werd bij de wet van 26 juni 2001 en bij de daaropvolgende samenwerkingsakkoorden;

w) de betaling verzekeren van de start- en stagebonussen, bedoeld in artikel 58 van de wet 23 december 2005 van betreffende het generatiepact;

x) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van seniorvakantie-uitkeringen voor de seniorvakantiedagen bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van december 2005;

y) met behulp van de instellingen opgericht krachtens littera i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van een begeleidingsuitkering voor bepaalde categorieën van jongeren die niet gerechtigd zijn op uitkeringen toegekend krachtens littera i), doch ingeschreven zijn als werkzoekende en een opleiding of een begeleiding volgen met het oog op de integratie op de arbeidsmarkt.

t) de terugbetaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, van de kostprijs van de outplacementbegeleiding die werkelijk gedragen werd door de werkgever in herstructurering, voor die werknemers die binnen een bepaalde periode na hun ontslag bij de werkgever in herstructurering door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw op duurzame wijze in dienst zijn genomen bij een nieuwe werkgever;

u) vanaf 1 juli 2004 de financiering verzekeren van de begeleiding van jongeren in het kader van een inschakelingparcours, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten betreffende het inschakelingsparcours van werkzoekenden naar de startbaanovereenkomst, en van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen;

v) de betaling verzekeren van de bedragen voor cofinanciering voorzien bij artikel 8 van het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie, waarmee ingestemd werd bij de wet van 26 juni 2001 en bij de daaropvolgende samenwerkingsakkoorden;

w) de betaling verzekeren van de start- en stagebonussen, bedoeld in artikel 58 van de wet 23 december 2005 van betreffende het generatiepact;

x) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van seniorvakantie-uitkeringen voor de seniorvakantiedagen bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van december 2005;

y) met behulp van de instellingen opgericht krachtens littera i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van een begeleidingsuitkering voor bepaalde categorieën van jongeren die niet gerechtigd zijn op uitkeringen toegekend krachtens littera i), doch ingeschreven zijn als werkzoekende en een opleiding of een begeleiding volgen met het oog op de integratie op de arbeidsmarkt.

Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering. De Koning bepaalt evenwel voor welke bepalingen van de uitvoeringsbesluiten deze uitkering niet beschouwd wordt als een werkloosheidsuitkering, inzonderheid om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht bij de vaststelling van de toelaatbaarheidsvoorwaarden tot het recht op uitkeringen in toepassing van littera i), en om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht als werkloosheidsduur.

De periode die gedekt is door een begeleidingsuitkering, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald;

z) de terugbetaling verzekeren aan de werkgever of aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers van het bedrag bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

za) de terugbetaling verzekeren van het terugbetaalbaar deel van de opleidingskosten zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk II van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen;

zb) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend met het oog op het verstrekken van pleegzorgen bedoeld bij Titel VI, Hoofdstuk II, van de programmawet van 27 april 2007;

zc) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de toekenning en de uitbetaling verzekeren van een tijdelijke premie aan bepaalde categorieën van oudere werknemers die op eigen verzoek met inkomensverlies bij dezelfde werkgever overstappen naar lichter werk. Deze premies worden verrekend vanuit het bedrag dat jaarlijks overeenkomstig artikel 25, 1°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt toegewezen aan het Ervaringsfonds bedoeld in artikel 24 van dezelfde wet;

zd) [...]

ze) de uitbetaling verzekeren van de kosten van opleidingsinitiatieven met het oog op de inschakeling op de arbeidsmarkt van de risicogroepen, die gefinancierd worden op basis van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering. De Koning bepaalt evenwel voor welke bepalingen van de uitvoeringsbesluiten deze uitkering niet beschouwd wordt als een werkloosheidsuitkering, inzonderheid om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht bij de vaststelling van de toelaatbaarheidsvoorwaarden tot het recht op uitkeringen in toepassing van littera i), en om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht als werkloosheidsduur.

De periode die gedekt is door een begeleidingsuitkering, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald;

z) de terugbetaling verzekeren aan de werkgever of aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers van het bedrag bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

za) de terugbetaling verzekeren van het terugbetaalbaar deel van de opleidingskosten zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk II van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen;

zb) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend met het oog op het verstrekken van pleegzorgen bedoeld bij Titel VI, Hoofdstuk II, van de programmawet van 27 april 2007;

zc) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de toekenning en de uitbetaling verzekeren van een tijdelijke premie aan bepaalde categorieën van oudere werknemers die op eigen verzoek met inkomensverlies bij dezelfde werkgever overstappen naar lichter werk. Deze premies worden verrekend vanuit het bedrag dat jaarlijks overeenkomstig artikel 25, 1°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt toegewezen aan het Ervaringsfonds bedoeld in artikel 24 van dezelfde wet;

zd) [...]

ze) de uitbetaling verzekeren van de kosten van opleidingsinitiatieven met het oog op de inschakeling op de arbeidsmarkt van de risicogroepen, die gefinancierd worden op basis van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Hij wordt gestijfd door een gedeelte van de bij deze besluitwet opgelegde bijdragen, zoals in artikel 4 wordt bepaald, en door de rijkstoelagen.

Wanneer het de uitbetaling van uitkeringen betreft aan de onvrijwillig werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is met toepassing van Titel II, hoofdstuk II, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor rekening van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de tussenkomst uit in het bedrag van deze werkloosheidsuitkeringen voor rekening van dit Fonds.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is onderworpen aan de controle die is geregeld bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De Rijksdienst wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

De inrichting en de werking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden door de Koning geregeld.

§ 1bis. De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, wordt geacht een uitkering te zijn inzake werkloosheidsverzekering. Voor wat betreft de fiscale en sociale wetgeving, met uitzondering van de gevallen die de Koning bepaalt in de wetgeving betreffende de werkloosheidsverzekering, wordt deze uitkering nochtans als loon beschouwd.

zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.

Hij wordt gestijfd door een gedeelte van de bij deze besluitwet opgelegde bijdragen, zoals in artikel 4 wordt bepaald, en door de rijkstoelagen.

Wanneer het de uitbetaling van uitkeringen betreft aan de onvrijwillig werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is met toepassing van Titel II, hoofdstuk II, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor rekening van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de tussenkomst uit in het bedrag van deze werkloosheidsuitkeringen voor rekening van dit Fonds.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is onderworpen aan de controle die is geregeld bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De Rijksdienst wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

De inrichting en de werking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden door de Koning geregeld.

§ 1bis. De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, wordt geacht een uitkering te zijn inzake werkloosheidsverzekering. Voor wat betreft de fiscale en sociale wetgeving, met uitzondering van de gevallen die de Koning bepaalt in de wetgeving betreffende de werkloosheidsverzekering, wordt deze uitkering nochtans als loon beschouwd.

De werkgever die de in § 1, derde lid, m, bedoelde werknemers tewerkstelt en de voorwaarden vastgesteld door de Koning niet naleeft is gehouden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding te betalen waarvan het bedrag, de nadere voorwaarden en regelen door de Koning worden bepaald, bij een in Ministerraad overlegd besluit.

In afwijking van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers mag de uitkering bedoeld in het eerste lid in mindering worden gebracht op het loon van de werknemer. Deze aftrek geschiedt dadelijk na de inhoudingen toegelaten krachtens artikel 23, eerste lid, 1°, van dezelfde wet en telt niet mee voor de grens van een vijfde voorzien in artikel 23, tweede lid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, voor de werknemers tewerkgesteld met genot van de uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m:

1° afwijkingen voorzien aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het naleven van de regels betreffende de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wanneer hij aangeworven wordt in het kader van een andere arbeidsovereenkomst of benoemd wordt in een administratie;

2° afwijkingen voorzien op de bepalingen inzake het bepalen van het bedrag van het loon, zonder evenwel af te wijken van de bedragen van de gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomens vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

3° [...];

4° afwijken van de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers rekening houdend met de rechten die de werknemer behoudt in het stelsel van werkloosheidsverzekering.

Voor de inschakelingsprojecten die Hij bepaalt, kan de Koning, overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten die Hij vaststelt, de werkgever, die overeenkomstig het derde lid de uitkering in mindering mag brengen op het loon van de werknemer, verplichten het overeenkomstig bedrag over te maken aan de derde, die het recht op werk garandeert van de werkloze die wordt tewerkgesteld in het inschakelingsproject.

De werkgever die de in § 1, derde lid, m, bedoelde werknemers tewerkstelt en de voorwaarden vastgesteld door de Koning niet naleeft is gehouden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding te betalen waarvan het bedrag, de nadere voorwaarden en regelen door de Koning worden bepaald, bij een in Ministerraad overlegd besluit.

In afwijking van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers mag de uitkering bedoeld in het eerste lid in mindering worden gebracht op het loon van de werknemer. Deze aftrek geschiedt dadelijk na de inhoudingen toegelaten krachtens artikel 23, eerste lid, 1°, van dezelfde wet en telt niet mee voor de grens van een vijfde voorzien in artikel 23, tweede lid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, voor de werknemers tewerkgesteld met genot van de uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m:

1° afwijkingen voorzien aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het naleven van de regels betreffende de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wanneer hij aangeworven wordt in het kader van een andere arbeidsovereenkomst of benoemd wordt in een administratie;

2° afwijkingen voorzien op de bepalingen inzake het bepalen van het bedrag van het loon, zonder evenwel af te wijken van de bedragen van de gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomens vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

3° [...];

4° afwijken van de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers rekening houdend met de rechten die de werknemer behoudt in het stelsel van werkloosheidsverzekering.

Voor de inschakelingsprojecten die Hij bepaalt, kan de Koning, overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten die Hij vaststelt, de werkgever, die overeenkomstig het derde lid de uitkering in mindering mag brengen op het loon van de werknemer, verplichten het overeenkomstig bedrag over te maken aan de derde, die het recht op werk garandeert van de werkloze die wordt tewerkgesteld in het inschakelingsproject.

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan slechts worden toegekend voor zover de werknemer wordt aangeworven met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die een contractueel voorziene normale uurregeling bevat waarvan het minimum wordt vastgelegd door de Koning.

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan niet worden toegekend in het kader van:

1° een programma voor wedertewerkstelling zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

2° [...]

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan niet worden toegekend samen met andere tegemoetkomingen in het loon bepaald door de Koning.

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan wel worden toegekend samen met de dienstencheque bedoeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen, behalve in de gevallen voorzien bij koninklijk besluit.

§ 1ter. De jeugdige werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft, heeft in het vakantiejaar recht op de jeugdvakantiedagen bedoeld in § 1, derde lid, o), indien hij in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding heeft beëindigd, en na deze beëindiging arbeid als loontrekkende heeft verricht gedurende tenminste één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De jonge werknemer kan, na uitputting van de gewone vakantiedagen waarop hij gerechtigd is, voor de jeugdvakantiedagen jeugdvakantie-uitkeringen bekomen.

De jeugdvakantie-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering. De Koning bepaalt eveneens wat verstaan wordt onder arbeid als loontrekkende gedurende ten minste een maand.

§ 1quater. De werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft in het vakantiejaar tijdens de tewerkstelling als loontrekkende recht op de seniorvakantiedagen bedoeld in § 1, derde lid, x), indien hij ingevolge werkloosheid in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie.

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan slechts worden toegekend voor zover de werknemer wordt aangeworven met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die een contractueel voorziene normale uurregeling bevat waarvan het minimum wordt vastgelegd door de Koning.

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan niet worden toegekend in het kader van:

1° een programma voor wedertewerkstelling zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

2° [...]

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan niet worden toegekend samen met andere tegemoetkomingen in het loon bepaald door de Koning.

De uitkering bedoeld in § 1, derde lid, m, kan wel worden toegekend samen met de dienstencheque bedoeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen, behalve in de gevallen voorzien bij koninklijk besluit.

§ 1ter. De jeugdige werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft, heeft in het vakantiejaar recht op de jeugdvakantiedagen bedoeld in § 1, derde lid, o), indien hij in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding heeft beëindigd, en na deze beëindiging arbeid als loontrekkende heeft verricht gedurende tenminste één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De jonge werknemer kan, na uitputting van de gewone vakantiedagen waarop hij gerechtigd is, voor de jeugdvakantiedagen jeugdvakantie-uitkeringen bekomen.

De jeugdvakantie-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering. De Koning bepaalt eveneens wat verstaan wordt onder arbeid als loontrekkende gedurende ten minste een maand.

§ 1quater. De werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft in het vakantiejaar tijdens de tewerkstelling als loontrekkende recht op de seniorvakantiedagen bedoeld in § 1, derde lid, x), indien hij ingevolge werkloosheid in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie.

De werknemer bedoeld in het eerste lid kan, na uitputting van de gewone vakantiedagen waarop hij eventueel gerechtigd is, voor de seniorvakantiedagen seniorvakantie-uitkeringen bekomen.

De seniorvakantie-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering. De Koning bepaalt eveneens wat verstaan wordt onder "ingevolge werkloosheid in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie", zoals vermeld in het eerste lid, en welke regelen toegepast worden ten aanzien van werknemers die in het vakantiedienstjaar tewerkgesteld zijn geweest met toepassing van de vakantieregeling geldend voor openbare diensten of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als leerkracht.

§ 1quinquies. De premie bedoeld in § 1, derde lid, zc), wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt.

De periode die gedekt is door deze premie, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald.

Voor de toepassing van § 4 wordt de controle op de naleving van de voorwaarden voor de toekenning van de premie gelijkgesteld met de controle van de werkelijkheid van de werkloosheid.

De werknemer bedoeld in het eerste lid kan, na uitputting van de gewone vakantiedagen waarop hij eventueel gerechtigd is, voor de seniorvakantiedagen seniorvakantie-uitkeringen bekomen.

De seniorvakantie-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering. De Koning bepaalt eveneens wat verstaan wordt onder "ingevolge werkloosheid in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie", zoals vermeld in het eerste lid, en welke regelen toegepast worden ten aanzien van werknemers die in het vakantiedienstjaar tewerkgesteld zijn geweest met toepassing van de vakantieregeling geldend voor openbare diensten of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als leerkracht.

§ 1quinquies. De premie bedoeld in § 1, derde lid, zc), wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt.

De periode die gedekt is door deze premie, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald.

Voor de toepassing van § 4 wordt de controle op de naleving van de voorwaarden voor de toekenning van de premie gelijkgesteld met de controle van de werkelijkheid van de werkloosheid.

§ 1sexies. De vergoeding bedoeld in § 1, derde lid, zf) compenseert, volgens de regels bepaald door de Koning, het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013.

De vergoeding wordt slechts toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;

2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978;

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op de dag waarop de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen wordt bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad, ten minste dertig jaar;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;

4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013.

De werknemer op wie artikel 70 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

De werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

De vergoeding wordt voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Koning bepaalt de wijze waarop deze vergoeding wordt berekend, aangevraagd en toegekend. De Koning bepaalt eveneens welke invloed de vergoeding heeft, inzonderheid wat betreft het openen of heropenen van het recht van de werkloze op uitkeringen en de cumul met zijn uitkeringen.

Deze vergoeding is vrijgesteld van inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen.

Indien de werknemer gerechtigd is op de inschakelingsvergoeding bedoeld in artikel 36 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact is hij slechts gerechtigd op de ontslagcompensatievergoeding onder de voorwaarden bepaald door de Koning.

De werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag van werklieden en bedienden en de bijhorende begeleidende maatregelen de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

§ 2. De werkloosheidsuitkeringen worden aan de gerechtigden uitbetaald hetzij door bemiddeling van uitbetalingsinstellingen, welke opgericht worden door representatieve werknemersorganisaties en die daartoe door de Koning, onder de voorwaarden die hij bepaalt, erkend zijn en wegens dit feit rechtspersoonlijkheid verkregen hebben, hetzij door bemiddeling van een openbare instelling beheerd door het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Dit officieel organisme wordt gelijkgesteld met de andere door de Koning aangenomen uitbetalingsorganismen en wordt dus met deze, wat de werking, de financiële verantwoordelijkheid en middelen betreft, op dezelfde voet geplaatst.

De Koning bepaalt, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de modaliteiten van uitvoering der maatregelen voorzien bij voorgaand lid. Het dagelijks beheer van de officiële instelling bedoeld in het voorgaand lid wordt uitgeoefend door de houder van een managementfunctie "administrateur-generaal", bijgestaan door een houder van een managementfunctie "adjunct-administrateur-generaal". Deze houders van een managementfunctie worden door de Koning aangesteld, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid de werkloosheidsreglementering behoort en het Beheerscomité van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Hun statuut en de procedure van aanstelling worden door de Koning bepaald, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. De Koning stelt eveneens de houders van de overige managementfuncties aan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid de werkloosheidsreglementering behoort en het Beheerscomité van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen, na voordracht van de houder van de managementfunctie "administrateur-generaal". De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hun statuut en de procedure van aanstelling.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan aan de betalingsorganismen de sommen voorschieten voor de betaling van de werklozenvergoeding en ze voor hun bestuurskosten vergoeden.

De Koning bepaalt in welke gevallen de betalingsorganismen de last van de betalingen die zij ten onrechte zouden gedaan hebben, dragen.

§ 3. De provinciën en de gemeenten mogen onder geen enkele vorm tussenkomen om de krachtens deze besluitwet en de uitvoeringsbesluiten ervan verleende werkloosheidsvergoeding te verhogen.

§ 2. De werkloosheidsuitkeringen worden aan de gerechtigden uitbetaald hetzij door bemiddeling van uitbetalingsinstellingen, welke opgericht worden door representatieve werknemersorganisaties en die daartoe door de Koning, onder de voorwaarden die hij bepaalt, erkend zijn en wegens dit feit rechtspersoonlijkheid verkregen hebben, hetzij door bemiddeling van een openbare instelling beheerd door het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Dit officieel organisme wordt gelijkgesteld met de andere door de Koning aangenomen uitbetalingsorganismen en wordt dus met deze, wat de werking, de financiële verantwoordelijkheid en middelen betreft, op dezelfde voet geplaatst.

De Koning bepaalt, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de modaliteiten van uitvoering der maatregelen voorzien bij voorgaand lid. Het dagelijks beheer van de officiële instelling bedoeld in het voorgaand lid wordt uitgeoefend door de houder van een managementfunctie "administrateur-generaal", bijgestaan door een houder van een managementfunctie "adjunct-administrateur-generaal". Deze houders van een managementfunctie worden door de Koning aangesteld, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid de werkloosheidsreglementering behoort en het Beheerscomité van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Hun statuut en de procedure van aanstelling worden door de Koning bepaald, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. De Koning stelt eveneens de houders van de overige managementfuncties aan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid de werkloosheidsreglementering behoort en het Beheerscomité van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen, na voordracht van de houder van de managementfunctie "administrateur-generaal". De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hun statuut en de procedure van aanstelling.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan aan de betalingsorganismen de sommen voorschieten voor de betaling van de werklozenvergoeding en ze voor hun bestuurskosten vergoeden.

De Koning bepaalt in welke gevallen de betalingsorganismen de last van de betalingen die zij ten onrechte zouden gedaan hebben, dragen.

§ 3. De provinciën en de gemeenten mogen onder geen enkele vorm tussenkomen om de krachtens deze besluitwet en de uitvoeringsbesluiten ervan verleende werkloosheidsvergoeding te verhogen.

§ 4. De Koning, kan aan de werkgevers de nodige maatregelen opleggen om de werkelijkheid en de voortduring van de onvrijwillige werkloosheid te controleren en op de niet-uitvoering van die maatregelen correctionele of politiestraffen stellen die op de werkgevers, hun aangestelden of lasthebbers toepasselijk zijn. Hij kan insgelijk correctionele of politiestraffen bepalen toepasselijk op de werklozen die gebruik zouden maken van bedrieglijke handelingen om vergoedingen waarop zij geen recht hebben of hogere vergoedingen dan die waarop zij mogen aanspraak maken, te bekomen of pogen te bekomen.

Hij kan in toepassing van het eerste lid de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf verplichten om, onder de voorwaarden en volgens de vormen die Hij bepaalt, een dagelijkse elektronische registratie te verrichten van hun werknemers die op die dag arbeidsprestaties verrichten op de werf.

De inbreuken op de bepalingen van deze paragraaf worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze paragraaf en de uitvoeringsbesluiten ervan.

§ 4bis. De Koning wijst de ambtenaren aan belast met het toezicht op de toepassing van de bepalingen tot toekenning van de uitkeringen bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, alsmede de strafbepalingen die van toepassing zijn bij niet-naleving van de bepalingen tot toekenning van deze uitkeringen.

§ 5. Het koninklijk besluit van 27 Juli 1935 houdende oprichting van een Nationale Dienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid is opgeheven. De Koning zal de nodige maatregelen treffen om de vereffening van dit organisme te verzekeren.

§ 6. Het houden van arbeidsbemiddelingsbureaus tegen betaling is verboden. Evenwel kan de Koning, voor bepaalde beroepen, de tijdelijke voortzetting der bedrijvigheid van deze bureaus toestaan, mits er voor te zorgen dat zij geleidelijk verdwijnen. Hij kan hun bedrijf onderwerpen aan bepaalde voorwaarden en aan controlemaatregelen.

§ 7. De Koning kan de werkzaamheden van en de controle op de kosteloze arbeidsbemiddelingsbureaus reglementeren.

§ 4. De Koning, kan aan de werkgevers de nodige maatregelen opleggen om de werkelijkheid en de voortduring van de onvrijwillige werkloosheid te controleren en op de niet-uitvoering van die maatregelen correctionele of politiestraffen stellen die op de werkgevers, hun aangestelden of lasthebbers toepasselijk zijn. Hij kan insgelijk correctionele of politiestraffen bepalen toepasselijk op de werklozen die gebruik zouden maken van bedrieglijke handelingen om vergoedingen waarop zij geen recht hebben of hogere vergoedingen dan die waarop zij mogen aanspraak maken, te bekomen of pogen te bekomen.

Hij kan in toepassing van het eerste lid de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf verplichten om, onder de voorwaarden en volgens de vormen die Hij bepaalt, een dagelijkse elektronische registratie te verrichten van hun werknemers die op die dag arbeidsprestaties verrichten op de werf.

De inbreuken op de bepalingen van deze paragraaf en van § 1, derde lid, littera j en volgende worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze paragraaf en de uitvoeringsbesluiten ervan.

§ 4bis. De Koning wijst de ambtenaren aan belast met het toezicht op de toepassing van de bepalingen tot toekenning van de uitkeringen bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, alsmede de strafbepalingen die van toepassing zijn bij niet-naleving van de bepalingen tot toekenning van deze uitkeringen.

§ 5. Het koninklijk besluit van 27 Juli 1935 houdende oprichting van een Nationale Dienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid is opgeheven. De Koning zal de nodige maatregelen treffen om de vereffening van dit organisme te verzekeren.

§ 6. Het houden van arbeidsbemiddelingsbureaus tegen betaling is verboden. Evenwel kan de Koning, voor bepaalde beroepen, de tijdelijke voortzetting der bedrijvigheid van deze bureaus toestaan, mits er voor te zorgen dat zij geleidelijk verdwijnen. Hij kan hun bedrijf onderwerpen aan bepaalde voorwaarden en aan controlemaatregelen.

§ 7. De Koning kan de werkzaamheden van en de controle op de kosteloze arbeidsbemiddelingsbureaus reglementeren.

§ 8. Inbreuk op het bepaalde in de §§ 6 en 7 alsmede op de besluiten genomen ter uitvoering van die paragrafen wordt gestraft met correctionele of politiestraffen, door de Koning bepaald.

§ 9. De Koning kan de bepalingen wijzigen van het koninklijk besluit nr. 285, van 31 maart 1936, houdende aanvulling en samenordening van de bepalingen betreffende de tewerkstelling van vreemde arbeiders, bekrachtigd bij de wet van 4 Mei 1936 houdende bekrachtiging van sommige koninklijke besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 31 Juni 1934, zoals verlengd en aangevuld bij de wetten van 7 December 1934, 15 en 30 Maart 1935.

§ 10. De gemeenten moeten, onder de voorwaarden en de nadere regelen die de Koning bepaalt:

1° een verblijfsbewijs afleveren aan de onvrijwillig werklozen die zich, in het kader van het nazicht van de verblijfsvereiste, in de door de Koning bepaalde gevallen, persoonlijk bij de gemeente aanmelden;

2° instaan voor het afstempelen van de controleformulieren van de deeltijdse werknemers die zich in de door de Koning bepaalde gevallen, persoonlijk bij de gemeente aanmelden.

§ 11. Geschillen over rechten, ontstaan uit de werkloosheidsregeling, behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank.

De beslissingen genomen over rechten ontstaan uit de werkloosheidsregeling moeten op straffe van verval, binnen drie maanden na de kennisgeving, of, bij gebrek aan kennisgeving, binnen de drie maanden te rekenen vanaf de dag waarop de betrokkene er kennis van gehad heeft, aan de bevoegde arbeidsrechtbank voorgelegd worden. Bij het ontbreken van erkenning van een recht moet het beroep tot erkenning van het recht worden voorgelegd binnen de drie maanden na de vaststelling van het in gebreke blijven.

De vordering ingeleid voor de arbeidsrechtbank werkt niet schorsend.

In de zaken waarvoor een medische deskundige is aangesteld, worden de voorschotten, de erelonen en de kosten van deze deskundige, die voorkomen in de staat die hij opstelt in overeenstemming met de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek, aangegeven, met toepassing van het tarief bepaald door de Koning.

De regeling bedoeld in § 1, derde lid, q), wordt voor de toepassing van de vorige leden gelijkgesteld met een werkloosheidsregeling.

§ 8. Inbreuk op het bepaalde in de §§ 6 en 7 alsmede op de besluiten genomen ter uitvoering van die paragrafen wordt gestraft met correctionele of politiestraffen, door de Koning bepaald.

§ 9. De Koning kan de bepalingen wijzigen van het koninklijk besluit nr. 285, van 31 maart 1936, houdende aanvulling en samenordening van de bepalingen betreffende de tewerkstelling van vreemde arbeiders, bekrachtigd bij de wet van 4 Mei 1936 houdende bekrachtiging van sommige koninklijke besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 31 Juni 1934, zoals verlengd en aangevuld bij de wetten van 7 December 1934, 15 en 30 Maart 1935.

§ 10. De gemeenten moeten, onder de voorwaarden en de nadere regelen die de Koning bepaalt:

1° een verblijfsbewijs afleveren aan de onvrijwillig werklozen die zich, in het kader van het nazicht van de verblijfsvereiste, in de door de Koning bepaalde gevallen, persoonlijk bij de gemeente aanmelden;

2° instaan voor het afstempelen van de controleformulieren van de deeltijdse werknemers die zich in de door de Koning bepaalde gevallen, persoonlijk bij de gemeente aanmelden.

§ 11. Geschillen over rechten, ontstaan uit de werkloosheidsregeling, behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank.

De beslissingen genomen over rechten ontstaan uit de werkloosheidsregeling moeten op straffe van verval, binnen drie maanden na de kennisgeving, of, bij gebrek aan kennisgeving, binnen de drie maanden te rekenen vanaf de dag waarop de betrokkene er kennis van gehad heeft, aan de bevoegde arbeidsrechtbank voorgelegd worden. Bij het ontbreken van erkenning van een recht moet het beroep tot erkenning van het recht worden voorgelegd binnen de drie maanden na de vaststelling van het in gebreke blijven.

De vordering ingeleid voor de arbeidsrechtbank werkt niet schorsend.

In de zaken waarvoor een medische deskundige is aangesteld, worden de voorschotten, de erelonen en de kosten van deze deskundige, die voorkomen in de staat die hij opstelt in overeenstemming met de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek, aangegeven, met toepassing van het tarief bepaald door de Koning.

De regeling bedoeld in § 1, derde lid, q), wordt voor de toepassing van de vorige leden gelijkgesteld met een werkloosheidsregeling.

§ 12. De werknemer heeft geen recht op werkloosheidsuitkeringen gedurende de periode gedekt door een vergoeding of een schadevergoeding, met uitzondering van de vergoeding wegens morele schade, waarop hij aanspraak kan maken uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nochtans, wanneer hij de vergoeding of schadevergoeding waarop hij eventueel recht heeft, niet of slechts gedeeltelijk ontvangen heeft, kan hij voor de overeenstemmende periode voorlopig werkloosheidsuitkeringen genieten, indien hij, naast de gewone voorwaarden voor het verkrijgen van laatstgenoemde uitkeringen, de volgende voorwaarden vervult:

1° zich ertoe verbinden van zijn werkgever de betaling te eisen, indien nodig langs gerechtelijke weg, van de vergoeding of schadevergoeding waarop hij eventueel recht heeft;

2° zich ertoe verbinden de voorlopig ontvangen werkloosheidsuitkeringen terug te storten van zodra hij de vergoeding of de schadevergoeding verkregen heeft;

3° zich ertoe verbinden de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte te brengen van elke schuldbekentenis die zijn werkgever doet of van elke gerechtelijke beslissing die wordt genomen met betrekking tot de vergoeding of de schadevergoeding;

4° aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de vergoeding of de schadevergoeding waarvan het recht hem is erkend, over te dragen ten belope van het bedrag van de voorlopig toegekende werkloosheidsuitkeringen.

Artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek en hoofdstuk VI van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn niet van toepassing op de overdracht bedoeld in het eerste lid, 4°. De overdracht is aan derden tegenstelbaar door de betekening ervan bij ter post aangetekend schrijven aan de werkgever.

De werknemer moet de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening binnen het jaar dat volgt op het eindigen van de arbeidsovereenkomst, het bewijs leveren dat een rechtsvordering werd ingesteld bij het bevoegde gerecht ten einde de vergoeding of de schadevergoeding te verkrijgen. Indien hij dit niet doet, wordt hij uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen vanaf de datum van de beëindiging van de overeenkomst en voor de periode gedekt door de wettelijke minimumopzegtermijnen, die gelden in zijn geval.

§ 12. De werknemer heeft geen recht op werkloosheidsuitkeringen gedurende de periode gedekt door een vergoeding of een schadevergoeding, met uitzondering van de vergoeding wegens morele schade, waarop hij aanspraak kan maken uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nochtans, wanneer hij de vergoeding of schadevergoeding waarop hij eventueel recht heeft, niet of slechts gedeeltelijk ontvangen heeft, kan hij voor de overeenstemmende periode voorlopig werkloosheidsuitkeringen genieten, indien hij, naast de gewone voorwaarden voor het verkrijgen van laatstgenoemde uitkeringen, de volgende voorwaarden vervult:

1° zich ertoe verbinden van zijn werkgever de betaling te eisen, indien nodig langs gerechtelijke weg, van de vergoeding of schadevergoeding waarop hij eventueel recht heeft;

2° zich ertoe verbinden de voorlopig ontvangen werkloosheidsuitkeringen terug te storten van zodra hij de vergoeding of de schadevergoeding verkregen heeft;

3° zich ertoe verbinden de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte te brengen van elke schuldbekentenis die zijn werkgever doet of van elke gerechtelijke beslissing die wordt genomen met betrekking tot de vergoeding of de schadevergoeding;

4° aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de vergoeding of de schadevergoeding waarvan het recht hem is erkend, over te dragen ten belope van het bedrag van de voorlopig toegekende werkloosheidsuitkeringen.

Artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek en hoofdstuk VI van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn niet van toepassing op de overdracht bedoeld in het eerste lid, 4°. De overdracht is aan derden tegenstelbaar door de betekening ervan bij ter post aangetekend schrijven aan de werkgever.

De werknemer moet de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening binnen het jaar dat volgt op het eindigen van de arbeidsovereenkomst, het bewijs leveren dat een rechtsvordering werd ingesteld bij het bevoegde gerecht ten einde de vergoeding of de schadevergoeding te verkrijgen. Indien hij dit niet doet, wordt hij uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen vanaf de datum van de beëindiging van de overeenkomst en voor de periode gedekt door de wettelijke minimumopzegtermijnen, die gelden in zijn geval.

In geval van faillissement of van vereffening van de onderneming hebben de lasthebbers, curatoren en vereffenaars, wat de overdracht van schuldvordering bedoeld bij het eerste lid, 4°, betreft, dezelfde verplichtingen als de werkgevers.

§ 13. De rechtsvorderingen tot uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen verjaren na drie jaar. Deze termijn gaat in de eerste dag van het kalenderkwartaal dat volgt op dat waarop de uitkeringen betrekkingen hebben.

Het recht van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om de terugbetaling van onverschuldigd betaalde werkloosheidsuitkeringen te bevelen, alsmede de rechtsvorderingen van de uitbetalingsinstellingen tot terugbetaling van onverschuldigd betaalde werkloosheidsuitkeringen verjaren na drie jaar. Die termijn wordt op vijf jaar gebracht wanneer de onverschuldigde betaling het gevolg is van arglist of bedrog van de werkloze.

De verjaringstermijnen bepaald in het tweede lid gaan in de eerste dag van het kalenderkwartaal dat volgt op dat waarin de uitbetaling gedaan werd. Wanneer de uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen onverschuldigd worden omwille van de toekenning of de vermeerdering van een voordeel dat, geheel of gedeeltelijk, niet samen kan genoten worden met de werkloosheidsuitkeringen, gaat de verjaringstermijn in de eerste dag van het kalenderkwartaal dat volgt op datgene waarin dat voordeel of die vermeerdering werd betaald.

Onverminderd de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek kunnen deze verjaringstermijnen gestuit worden door een ter post aangetekende brief. De daden die de verjaring stuiten blijven geldig ook indien ze gericht zijn aan een onbevoegde instelling of bestuur op voorwaarde dat die instelling of dat bestuur belast is met de toekenning of de betaling van werkloosheidsuitkeringen.

De vergoedingen voorzien in § 1, derde lid, littera j, l, n en q, worden gelijkgesteld met de werkloosheidsuitkering voor de toepassing van onderhavige paragraaf.

§ 14. Deze paragraaf betreft de wachttijdvoorwaarden voor de toekenning van het recht op uitkeringen bedoeld in § 1, derde lid, i, m, o en p, in hoofde van de vreemde of staatloze werknemer.

De vreemde of staatloze werknemer wordt enkel toegelaten tot het recht op uitkeringen indien hij op het tijdstip van de uitkeringsaanvraag voldoet aan de wetgeving die betrekking heeft op het verblijf en op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

In geval van faillissement of van vereffening van de onderneming hebben de lasthebbers, curatoren en vereffenaars, wat de overdracht van schuldvordering bedoeld bij het eerste lid, 4°, betreft, dezelfde verplichtingen als de werkgevers.

§ 13. De rechtsvorderingen tot uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen verjaren na drie jaar. Deze termijn gaat in de eerste dag van het kalenderkwartaal dat volgt op dat waarop de uitkeringen betrekkingen hebben.

Het recht van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om de terugbetaling van onverschuldigd betaalde werkloosheidsuitkeringen te bevelen, alsmede de rechtsvorderingen van de uitbetalingsinstellingen tot terugbetaling van onverschuldigd betaalde werkloosheidsuitkeringen verjaren na drie jaar. Die termijn wordt op vijf jaar gebracht wanneer de onverschuldigde betaling het gevolg is van arglist of bedrog van de werkloze.

De verjaringstermijnen bepaald in het tweede lid gaan in de eerste dag van het kalenderkwartaal dat volgt op dat waarin de uitbetaling gedaan werd. Wanneer de uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen onverschuldigd worden omwille van de toekenning of de vermeerdering van een voordeel dat, geheel of gedeeltelijk, niet samen kan genoten worden met de werkloosheidsuitkeringen, gaat de verjaringstermijn in de eerste dag van het kalenderkwartaal dat volgt op datgene waarin dat voordeel of die vermeerdering werd betaald.

Onverminderd de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek kunnen deze verjaringstermijnen gestuit worden door een ter post aangetekende brief. De daden die de verjaring stuiten blijven geldig ook indien ze gericht zijn aan een onbevoegde instelling of bestuur op voorwaarde dat die instelling of dat bestuur belast is met de toekenning of de betaling van werkloosheidsuitkeringen.

De vergoedingen voorzien in § 1, derde lid, littera j, l, n, q en zf, worden gelijkgesteld met de werkloosheidsuitkering voor de toepassing van onderhavige paragraaf.

§ 14. Deze paragraaf betreft de wachttijdvoorwaarden voor de toekenning van het recht op uitkeringen bedoeld in § 1, derde lid, i, m, o en p, in hoofde van de vreemde of staatloze werknemer.

De vreemde of staatloze werknemer wordt enkel toegelaten tot het recht op uitkeringen indien hij op het tijdstip van de uitkeringsaanvraag voldoet aan de wetgeving die betrekking heeft op het verblijf en op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

De door de vreemde of staatloze werknemer in België verrichte arbeid komt enkel in aanmerking voor het voldoen aan de wachttijdvoorwaarden, indien hij verricht werd overeenkomstig de wetgeving die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Het recht op uitkeringen ingevolge de beëindiging van studies geldt in hoofde van de vreemde of staatloze werknemer enkel binnen de grenzen van een bilaterale of een internationale overeenkomst. Dit recht geldt eveneens voor de onderdanen van de landen opgesomd in de wet van 13 december 1976 houdende goedkeuring van de bilaterale akkoorden betreffende de tewerkstelling in België van buitenlandse werknemers.

De vreemde of staatloze werknemer kan de in het buitenland verrichte arbeid en de aldaar met arbeid gelijkgestelde periodes, enkel inroepen binnen de grenzen van een bilaterale of een internationale overeenkomst.

De vreemde of staatloze werknemer wiens arbeidskaart vervallen is en die na een termijn van zestig dagen de arbeid krachtens een nieuwe arbeidskaart hervat heeft, en die vervolgens opnieuw een uitkeringsaanvraag doet, kan niet vrijgesteld worden van wachttijd op grond van een voorheen toegekend recht op uitkeringen.

Het voorgaande lid is niet toepasselijk op:

1° de werknemer die de toelating heeft zich met zijn gezin in België te vestigen;

2° de werknemer aan wie, met toepassing van de wetgeving die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers, de arbeidsvergunning niet mag worden geweigerd;

3° de persoon die krachtens de toepasselijke wetgeving de hoedanigheid van vluchteling bezit.

§ 15. Deze paragraaf betreft de toekenningsvoorwaarden van het recht op uitkeringen bedoeld in § 1, derde lid, i, m, o en p, in hoofde van de vreemde of staatloze werknemer.
Om uitkeringen te genieten moet de vreemde of staatloze werknemer voldoen aan de wetgeving die betrekking heeft op de vreemdelingen en deze die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

De werkloze verliest het genot van de uitkeringen zestig dagen nadat de arbeidskaart is vervallen.

Het voorgaande lid is niet toepasselijk op:

1° de werknemer aan wie, met toepassing van de wetgeving die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers, de arbeidsvergunning niet mag worden geweigerd;

De door de vreemde of staatloze werknemer in België verrichte arbeid komt enkel in aanmerking voor het voldoen aan de wachttijdvoorwaarden, indien hij verricht werd overeenkomstig de wetgeving die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Het recht op uitkeringen ingevolge de beëindiging van studies geldt in hoofde van de vreemde of staatloze werknemer enkel binnen de grenzen van een bilaterale of een internationale overeenkomst. Dit recht geldt eveneens voor de onderdanen van de landen opgesomd in de wet van 13 december 1976 houdende goedkeuring van de bilaterale akkoorden betreffende de tewerkstelling in België van buitenlandse werknemers.

De vreemde of staatloze werknemer kan de in het buitenland verrichte arbeid en de aldaar met arbeid gelijkgestelde periodes, enkel inroepen binnen de grenzen van een bilaterale of een internationale overeenkomst.

De vreemde of staatloze werknemer wiens arbeidskaart vervallen is en die na een termijn van zestig dagen de arbeid krachtens een nieuwe arbeidskaart hervat heeft, en die vervolgens opnieuw een uitkeringsaanvraag doet, kan niet vrijgesteld worden van wachttijd op grond van een voorheen toegekend recht op uitkeringen.

Het voorgaande lid is niet toepasselijk op:

1° de werknemer die de toelating heeft zich met zijn gezin in België te vestigen;

2° de werknemer aan wie, met toepassing van de wetgeving die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers, de arbeidsvergunning niet mag worden geweigerd;

3° de persoon die krachtens de toepasselijke wetgeving de hoedanigheid van vluchteling bezit.

§ 15. Deze paragraaf betreft de toekenningsvoorwaarden van het recht op uitkeringen bedoeld in § 1, derde lid, i, m, o en p, in hoofde van de vreemde of staatloze werknemer.
Om uitkeringen te genieten moet de vreemde of staatloze werknemer voldoen aan de wetgeving die betrekking heeft op de vreemdelingen en deze die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

De werkloze verliest het genot van de uitkeringen zestig dagen nadat de arbeidskaart is vervallen.

Het voorgaande lid is niet toepasselijk op:

1° de werknemer aan wie, met toepassing van de wetgeving die betrekking heeft op de tewerkstelling van vreemde werknemers, de arbeidsvergunning niet mag worden geweigerd;

2° de persoon die krachtens de toepasselijke wetgeving de hoedanigheid van vluchteling bezit.

Afdeling X. Ontslaguitkering

Artikelen 38/1 en 38/2 van de wet van 12 april 2011 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

2° de persoon die krachtens de toepasselijke wetgeving de hoedanigheid van vluchteling bezit.

Afdeling X. Ontslaguitkering

Artikelen 38/1 en 38/2 van de wet van 12 april 2011 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

Art. 38/1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen na 31 december 2013;

2° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014, hij is ontslagen na 31 december 2013, en hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op datum van publicatie in het Belgisch Staatsblad van de wet van ….. betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen ten minste dertig jaar;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar.

Art. 38/2. In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer ten aanzien van wie op basis van artikel 73 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag van werklieden en bedienden en de bijhorende begeleidende maatregelen, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer op wie artikel 70 van de wet van … betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen van toepassing is.

Afdeling XI. Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Art. 38. Indien de totale kost van de aan een arbeider overeenkomstig artikel 37, § 1, betaalde inschakelingsvergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn in toepassing van de voormelde wet van 3 juli 1978, kan de werkgever de terugbetaling bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Voor de toepassing van het vorige lid kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepalen welke procedure en onder welke voorwaarden en modaliteiten de werkgever de terugbetaling van het verschil tussen beide vergoedingen kan bekomen.

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bedoeld bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, kan onder dezelfde voorwaarden de bij het eerste lid bedoelde terugbetaling vragen wanneer het tussenkomt op basis van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Afdeling XI. Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Artikel 38 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Art. 38. Indien de totale kost van de ***aan een werknemer*** overeenkomstig artikel 37, § 1, betaalde inschakelingsvergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn in toepassing van de voormelde wet van 3 juli 1978, kan de werkgever de terugbetaling bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Voor de toepassing van het vorige lid kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepalen welke procedure en onder welke voorwaarden en modaliteiten de werkgever de terugbetaling van het verschil tussen beide vergoedingen kan bekomen.

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bedoeld bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, kan onder dezelfde voorwaarden de bij het eerste lid bedoelde terugbetaling vragen wanneer het tussenkomt op basis van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Afdeling XII. Fiscale bepalingen met betrekking tot de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

Artikel 38 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

§ 1. Vrijgesteld zijn:

1° wettelijke kinderbijslagen, kraamgelden en adoptiepremies;

2° pensioenen of renten ten laste van de Schatkist toegekend aan militaire en burgerlijke slachtoffers van de twee oorlogen of aan hun rechtverkrijgenden, met uitzondering van militaire anciënniteitspensioenen;

3° de dotatie die op basis van de wet van 21 juni 1960 is toegekend aan de militairen die tijdens de oorlog 1940-1945 in de Belgische Strijdkrachten in Groot-Brittannië hebben gediend;

4° tegemoetkomingen die krachtens de desbetreffende wetgeving aan mindervaliden of gehandicapten worden toegekend ten laste van de Schatkist;

5° toelagen voor geneeskundige verzorging en voor begrafeniskosten, toegekend krachtens de wetgeving betreffende de verzekering tegen ziekte en invaliditeit, betreffende de schadevergoedingen voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg van en naar het werk en betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten;

6° toelagen voor geneeskundige verzorging en voor begrafeniskosten, in het kader van de vrije ziekenfondsverzekering toegekend door de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen die goedgekeurd zijn overeenkomstig de wet van 6 augustus 1990;

7° vergoeding voor begrafeniskosten door de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten toegekend aan de rechtverkrijgenden van zijn personeelsleden of zijn oud-personeelsleden;

8° vergoedingen verkregen ter uitvoering van een individueel verzekeringscontract tegen lichamelijke ongevallen;

9° voor de werknemer wiens beroepskosten overeenkomstig artikel 51 forfaitair worden bepaald, de vergoedingen door de werkgever toegekend als terugbetaling of betaling van reiskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling voor zover de werknemer die verplaatsing maakt:

Afdeling XII. Fiscale bepalingen met betrekking tot de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

Artikel 38 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

§ 1. Vrijgesteld zijn:

1° wettelijke kinderbijslagen, kraamgelden en adoptiepremies;

2° pensioenen of renten ten laste van de Schatkist toegekend aan militaire en burgerlijke slachtoffers van de twee oorlogen of aan hun rechtverkrijgenden, met uitzondering van militaire anciënniteitspensioenen;

3° de dotatie die op basis van de wet van 21 juni 1960 is toegekend aan de militairen die tijdens de oorlog 1940-1945 in de Belgische Strijdkrachten in Groot-Brittannië hebben gediend;

4° tegemoetkomingen die krachtens de desbetreffende wetgeving aan mindervaliden of gehandicapten worden toegekend ten laste van de Schatkist;

5° toelagen voor geneeskundige verzorging en voor begrafeniskosten, toegekend krachtens de wetgeving betreffende de verzekering tegen ziekte en invaliditeit, betreffende de schadevergoedingen voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg van en naar het werk en betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten;

6° toelagen voor geneeskundige verzorging en voor begrafeniskosten, in het kader van de vrije ziekenfondsverzekering toegekend door de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen die goedgekeurd zijn overeenkomstig de wet van 6 augustus 1990;

7° vergoeding voor begrafeniskosten door de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten toegekend aan de rechtverkrijgenden van zijn personeelsleden of zijn oud-personeelsleden;

8° vergoedingen verkregen ter uitvoering van een individueel verzekeringscontract tegen lichamelijke ongevallen;

9° voor de werknemer wiens beroepskosten overeenkomstig artikel 51 forfaitair worden bepaald, de vergoedingen door de werkgever toegekend als terugbetaling of betaling van reiskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling voor zover de werknemer die verplaatsing maakt:

a) met het openbaar gemeenschappelijk vervoer: voor het volledige bedrag van de vergoeding;

b) met een gemeenschappelijk vervoer van personeelsleden dat door de werkgever of door een groep van werkgevers wordt georganiseerd: voor een bedrag dat maximaal gelijk is aan de prijs van een treinabonnement eerste klas voor die afstand;

c) met een ander dan in a of b vermeld vervoermiddel: voor een maximum bedrag van 250 euro per jaar;

10° renten toegekend aan invaliden uit vredestijd of aan hun rechtverkrijgenden, in zover zij meer bedragen dan hetgeen overeenstemt met het rust- of overlevingspensioen waarop de betrokkenen normaal aanspraak hadden kunnen maken;

11° de volgende sociale voordelen verkregen door de personen die in artikel 30, 1° en 2°, bedoelde bezoldigingen ontvangen of hebben ontvangen, alsmede hun rechtverkrijgenden:

a) voordelen waarvoor het wegens de wijze van toekenning niet mogelijk is het door iedere verkrijger werkelijk verkregen bedrag vast te stellen;

b) voordelen die, alhoewel individualiseerbaar, niet de aard van een werkelijke bezoldiging hebben;

c) geringe voordelen of gelegenheidsgeschenken verkregen uit hoofde of naar aanleiding van gebeurtenissen die niet rechtstreeks in verband staan met de beroepswerkzaamheid;

12° de vergoedingen van de vrijwilligers van de openbare brandweerkorpsen en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming ten belope van 2.850 euro;

13° het inkomen verkregen voor prestaties geleverd in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst tot 4,10 euro per gepresteerd uur;

14° a) de kilometervergoeding toegekend voor de werkelijk met de fiets gedane verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling voor een bedrag van maximum 0,145 euro per kilometer;

a) met het openbaar gemeenschappelijk vervoer: voor het volledige bedrag van de vergoeding;

b) met een gemeenschappelijk vervoer van personeelsleden dat door de werkgever of door een groep van werkgevers wordt georganiseerd: voor een bedrag dat maximaal gelijk is aan de prijs van een treinabonnement eerste klas voor die afstand;

c) met een ander dan in a of b vermeld vervoermiddel: voor een maximum bedrag van 250 euro per jaar;

10° renten toegekend aan invaliden uit vredestijd of aan hun rechtverkrijgenden, in zover zij meer bedragen dan hetgeen overeenstemt met het rust- of overlevingspensioen waarop de betrokkenen normaal aanspraak hadden kunnen maken;

11° de volgende sociale voordelen verkregen door de personen die in artikel 30, 1° en 2°, bedoelde bezoldigingen ontvangen of hebben ontvangen, alsmede hun rechtverkrijgenden:

a) voordelen waarvoor het wegens de wijze van toekenning niet mogelijk is het door iedere verkrijger werkelijk verkregen bedrag vast te stellen;

b) voordelen die, alhoewel individualiseerbaar, niet de aard van een werkelijke bezoldiging hebben;

c) geringe voordelen of gelegenheidsgeschenken verkregen uit hoofde of naar aanleiding van gebeurtenissen die niet rechtstreeks in verband staan met de beroepswerkzaamheid;

12° de vergoedingen van de vrijwilligers van de openbare brandweerkorpsen en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming ten belope van 2.850 euro;

13° het inkomen verkregen voor prestaties geleverd in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst tot 4,10 euro per gepresteerd uur;

14° a) de kilometervergoeding toegekend voor de werkelijk met de fiets gedane verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling voor een bedrag van maximum 0,145 euro per kilometer;

b) het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een fiets en de toebehoren, met inbegrip van de onderhouds- en stallingskosten, die daadwerkelijk wordt gebruikt voor de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling;

15° de deelnames in het kapitaal of in de winst toegekend overeenkomstig de bepalingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen evenals de deelnames in het kader van een investeringsspaarplan en onderhevig aan de belasting op de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen;

16° voordelen die ten name van de verkrijger voortvloeien uit de rechtstreekse betaling door het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering van bijdragen of premies aan een pensioeninstelling voor overeenkomsten in uitvoering van de regeling van sociale voordelen voorzien in artikel 54 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;

17° ten belope van maximaal 550 euro per belastbaar tijdperk, de tussenkomsten van de werkgever in de aankoopprijs die door de werknemer wordt betaald voor de aankoop in nieuwe staat van een pc al dan niet met randapparatuur, internetaansluiting en internetabonnement, op voorwaarde dat de bruto belastbare bezoldigingen van die betrokken werknemer 21.600 euro niet overschrijden en zonder dat die werkgever op enig ogenblik zelf eigenaar van de voormelde elementen mag zijn. Wat de aankoop van een pc of randapparatuur betreft, wordt deze vrijstelling slechts een maal per periode van drie belastbare tijdperken toegekend;

18° de voordelen die voor de werknemers die in artikel 30, 1°, bedoelde bezoldigingen verkrijgen, voortvloeien uit de betaling van werkgeversbijdragen en -premies als bedoeld in artikel 52, 3°, b, op voorwaarde, wanneer het een individuele toezegging betreft, dat bij de werkgever ook een collectieve toezegging bestaat die voor de werknemers of een bijzondere categorie ervan op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is;

b) het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een fiets en de toebehoren, met inbegrip van de onderhouds- en stallingskosten, die daadwerkelijk wordt gebruikt voor de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling;

15° de deelnames in het kapitaal of in de winst toegekend overeenkomstig de bepalingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen evenals de deelnames in het kader van een investeringsspaarplan en onderhevig aan de belasting op de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen;

16° voordelen die ten name van de verkrijger voortvloeien uit de rechtstreekse betaling door het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering van bijdragen of premies aan een pensioeninstelling voor overeenkomsten in uitvoering van de regeling van sociale voordelen voorzien in artikel 54 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;

17° ten belope van maximaal 550 euro per belastbaar tijdperk, de tussenkomsten van de werkgever in de aankoopprijs die door de werknemer wordt betaald voor de aankoop in nieuwe staat van een pc al dan niet met randapparatuur, internetaansluiting en internetabonnement, op voorwaarde dat de bruto belastbare bezoldigingen van die betrokken werknemer 21.600 euro niet overschrijden en zonder dat die werkgever op enig ogenblik zelf eigenaar van de voormelde elementen mag zijn. Wat de aankoop van een pc of randapparatuur betreft, wordt deze vrijstelling slechts een maal per periode van drie belastbare tijdperken toegekend;

18° de voordelen die voor de werknemers die in artikel 30, 1°, bedoelde bezoldigingen verkrijgen, voortvloeien uit de betaling van werkgeversbijdragen en -premies als bedoeld in artikel 52, 3°, b, op voorwaarde, wanneer het een individuele toezegging betreft, dat bij de werkgever ook een collectieve toezegging bestaat die voor de werknemers of een bijzondere categorie ervan op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is;

19° de voordelen die voor de bedrijfsleiders die in artikel 30, 2°, bedoelde bezoldigingen verkrijgen, voortvloeien uit de op de onderneming of op de in artikel 220 of 227, 3°, bedoelde rechtspersoon rustende betaling van bijdragen en premies als bedoeld in artikel 52, 3°, b, die betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en tenminste om de maand worden betaald of toegekend vóór het einde van het belastbare tijdperk waarin de ertoe aanleiding gevende bezoldigde werkzaamheden zijn verricht en mits zij op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend;

20° de voordelen die voor de verkrijgers van bezoldigingen als bedoeld in artikel 30, 1° en 2°, voortvloeien uit het ten laste nemen, door de persoon die de bezoldigingen verschuldigd is, van de bijdragen of premies betreffende collectieve of individuele toezeggingen als bedoeld in § 2, en de uitkeringen gedaan ter uitvoering van die toezeggingen, voorzover die toezeggingen niet tot doel hebben een inkomensverlies te vergoeden;

21° de forfaitaire vergoedingen, met betrekking tot ten hoogste vijf, tijdens het belastbaar tijdperk, uitgeoefende voogdijopdrachten, die zijn verkregen door voogden die door de dienst Voogdij van de Federale Overheidsdienst Justitie zijn aangewezen teneinde de vertegenwoordiging van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen te verzekeren;

22° de tegemoetkomingen van het Schadeloosstellingsfonds voor asbestslachtoffers;

23° de forfaitaire onkostenvergoedingen toegekend wegens het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken voor rekening van een opdrachtgever, voor een maximumbedrag van 2.000 euro per kalenderjaar en voorzover de in § 4 gestelde voorwaarden worden nageleefd;

24° ten belope van een maximumbedrag van 2.200 euro per kalenderjaar, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen betaald of toegekend met toepassing van hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, en van Titel XIII, Enig Hoofdstuk «Invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven» van de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage en de solidariteitsbijdrage bepaald in artikel 38, § 3novies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

19° de voordelen die voor de bedrijfsleiders die in artikel 30, 2°, bedoelde bezoldigingen verkrijgen, voortvloeien uit de op de onderneming of op de in artikel 220 of 227, 3°, bedoelde rechtspersoon rustende betaling van bijdragen en premies als bedoeld in artikel 52, 3°, b, die betrekking hebben op bezoldigingen die regelmatig en tenminste om de maand worden betaald of toegekend vóór het einde van het belastbare tijdperk waarin de ertoe aanleiding gevende bezoldigde werkzaamheden zijn verricht en mits zij op de resultaten van dat tijdperk worden aangerekend;

20° de voordelen die voor de verkrijgers van bezoldigingen als bedoeld in artikel 30, 1° en 2°, voortvloeien uit het ten laste nemen, door de persoon die de bezoldigingen verschuldigd is, van de bijdragen of premies betreffende collectieve of individuele toezeggingen als bedoeld in § 2, en de uitkeringen gedaan ter uitvoering van die toezeggingen, voorzover die toezeggingen niet tot doel hebben een inkomensverlies te vergoeden;

21° de forfaitaire vergoedingen, met betrekking tot ten hoogste vijf, tijdens het belastbaar tijdperk, uitgeoefende voogdijopdrachten, die zijn verkregen door voogden die door de dienst Voogdij van de Federale Overheidsdienst Justitie zijn aangewezen teneinde de vertegenwoordiging van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen te verzekeren;

22° de tegemoetkomingen van het Schadeloosstellingsfonds voor asbestslachtoffers;

23° de forfaitaire onkostenvergoedingen toegekend wegens het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken voor rekening van een opdrachtgever, voor een maximumbedrag van 2.000 euro per kalenderjaar en voorzover de in § 4 gestelde voorwaarden worden nageleefd;

24° ten belope van een maximumbedrag van 2.200 euro per kalenderjaar, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen betaald of toegekend met toepassing van hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, en van Titel XIII, Enig Hoofdstuk «Invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven» van de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage en de solidariteitsbijdrage bepaald in artikel 38, § 3novies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

25° de voordelen die bestaan uit de tussenkomst van de werkgever of de onderneming in de maaltijdcheques, de sport/cultuurcheques of de eco-cheques die beantwoorden aan de in artikel 38/1 vermelde voorwaarden;

26° de ontslaguitkering bedoeld in de artikelen 38 tot 43 van de wet van 12 april 2011 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;

27° ten belope van maximum 425 euro en onder de voorwaarden en modaliteiten bepaald in § 5, de bezoldigingen die zijn verkregen uit hoofde van of naar aanleiding van het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid tijdens de opzegtermijn en de vergoedingen die door de werkgever al of niet contractueel zijn betaald uit hoofde van of naar aanleiding van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

De vrijstelling zoals bedoeld in het eerste lid, 9°, kan voor dezelfde verplaatsing of voor een deel hiervan niet worden gecumuleerd met de vrijstelling zoals bedoeld in het eerste lid, 14°.

§ 2. De vrijstelling waarin § 1, eerste lid, 20°, voorziet, is eveneens van toepassing op de bijdragen en premies die door de werkgever of de onderneming ten laste worden genomen ten gunste van werknemers of bedrijfsleiders:

- met loopbaanonderbreking of tijdskrediet;

- die zijn toegetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of gepensioneerd zijn;

- die naar een andere werkgever of naar een andere onderneming zijn overgestapt.

De in § 1, eerste lid, 20°, bedoelde collectieve of individuele toezeggingen zijn:

1° toezeggingen die uitsluitend tot doel hebben medische kosten te vergoeden die verband houden met hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg van de werknemer of bedrijfsleider en in voorkomend geval van alle inwonende gezinsleden;

2° toezeggingen die uitsluitend tot doel hebben specifieke kosten te vergoeden, veroorzaakt door de afhankelijkheid van de werknemer of bedrijfsleider;

25° de voordelen die bestaan uit de tussenkomst van de werkgever of de onderneming in de maaltijdcheques, de sport/cultuurcheques of de eco-cheques die beantwoorden aan de in artikel 38/1 vermelde voorwaarden;

26° de ontslaguitkering bedoeld in de artikelen 38 tot 43 van de wet van 12 april 2011 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;

27° de "ontslagcompensatievergoeding" zoals bedoeld in artikel 7, § 1, lid 3, zf, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De vrijstelling zoals bedoeld in het eerste lid, 9°, kan voor dezelfde verplaatsing of voor een deel hiervan niet worden gecumuleerd met de vrijstelling zoals bedoeld in het eerste lid, 14°.

§ 2. De vrijstelling waarin § 1, eerste lid, 20°, voorziet, is eveneens van toepassing op de bijdragen en premies die door de werkgever of de onderneming ten laste worden genomen ten gunste van werknemers of bedrijfsleiders:

- met loopbaanonderbreking of tijdskrediet;

- die zijn toegetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of gepensioneerd zijn;

- die naar een andere werkgever of naar een andere onderneming zijn overgestapt.

De in § 1, eerste lid, 20°, bedoelde collectieve of individuele toezeggingen zijn:

1° toezeggingen die uitsluitend tot doel hebben medische kosten te vergoeden die verband houden met hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg van de werknemer of bedrijfsleider en in voorkomend geval van alle inwonende gezinsleden;

2° toezeggingen die uitsluitend tot doel hebben specifieke kosten te vergoeden, veroorzaakt door de afhankelijkheid van de werknemer of bedrijfsleider;

3° toezeggingen die uitsluitend voorzien in de uitkering van een rente ingeval de werknemer of bedrijfsleider het slachtoffer is van een ernstige aandoening;

4° andere persoonsverzekeringen of gelijkaardige toezeggingen dan die welke hiervoor en in § 1, eerste lid, 18° en 19°, zijn bedoeld, voor zover deze verzekeringen of toezeggingen gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) de verzekeringscontracten of de toezeggingen kunnen worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend in het kader van de wetgeving inzake de sociale zekerheid;

b) de contracten en toezeggingen mogen uitsluitend voorzien in uitkeringen tijdens het dienstverband van de voornoemde personen. Periodes van schorsing van het dienstverband worden ook in aanmerking genomen. Voor de in artikel 30, 1°, bedoelde werknemers en de in 30, 2°, bedoelde bedrijfsleiders die overeenkomstig de bepalingen van artikel 195, § 1, tweede lid, niet regelmatig worden bezoldigd, komt een in het vorige lid bedoelde individuele toezegging slechts voor de vrijstelling als voordeel van alle aard in aanmerking op voorwaarde dat in de onderneming ook een collectieve toezegging bestaat die op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is voor de genoemde werknemers en bedrijfsleiders of een bijzondere categorie ervan.

Voor de toepassing van § 1, eerste lid, 20°, hebben de volgende termen de hiernavolgende betekenis:

- hospitalisatie: elk medisch noodzakelijk verblijf van ten minste één nacht in een instelling die wettelijk als ziekenhuisinstelling wordt aangezien;

- dagverpleging: het medisch noodzakelijk verblijf zonder overnachting in een instelling die wettelijk als ziekenhuisinstelling wordt aangezien;

- ernstige aandoeningen: aandoeningen die als zodanig door de minister bevoegd voor Sociale Zaken erkend zijn;

- palliatieve thuiszorg: de behandeling thuis van terminale patiënten die gericht is op de fysische en psychische noden van de patiënt en bijdragen tot het bewaren van een zekere kwaliteit van het leven;

- afhankelijkheid: de medisch vaststaande nood aan hulp voor het vervullen van gewone en instrumentele activiteiten van het dagelijkse leven.

3° toezeggingen die uitsluitend voorzien in de uitkering van een rente ingeval de werknemer of bedrijfsleider het slachtoffer is van een ernstige aandoening;

4° andere persoonsverzekeringen of gelijkaardige toezeggingen dan die welke hiervoor en in § 1, eerste lid, 18° en 19°, zijn bedoeld, voor zover deze verzekeringen of toezeggingen gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) de verzekeringscontracten of de toezeggingen kunnen worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend in het kader van de wetgeving inzake de sociale zekerheid;

b) de contracten en toezeggingen mogen uitsluitend voorzien in uitkeringen tijdens het dienstverband van de voornoemde personen. Periodes van schorsing van het dienstverband worden ook in aanmerking genomen. Voor de in artikel 30, 1°, bedoelde werknemers en de in 30, 2°, bedoelde bedrijfsleiders die overeenkomstig de bepalingen van artikel 195, § 1, tweede lid, niet regelmatig worden bezoldigd, komt een in het vorige lid bedoelde individuele toezegging slechts voor de vrijstelling als voordeel van alle aard in aanmerking op voorwaarde dat in de onderneming ook een collectieve toezegging bestaat die op eenzelfde en niet-discriminerende wijze toegankelijk is voor de genoemde werknemers en bedrijfsleiders of een bijzondere categorie ervan.

Voor de toepassing van § 1, eerste lid, 20°, hebben de volgende termen de hiernavolgende betekenis:

- hospitalisatie: elk medisch noodzakelijk verblijf van ten minste één nacht in een instelling die wettelijk als ziekenhuisinstelling wordt aangezien;

- dagverpleging: het medisch noodzakelijk verblijf zonder overnachting in een instelling die wettelijk als ziekenhuisinstelling wordt aangezien;

- ernstige aandoeningen: aandoeningen die als zodanig door de minister bevoegd voor Sociale Zaken erkend zijn;

- palliatieve thuiszorg: de behandeling thuis van terminale patiënten die gericht is op de fysische en psychische noden van de patiënt en bijdragen tot het bewaren van een zekere kwaliteit van het leven;

- afhankelijkheid: de medisch vaststaande nood aan hulp voor het vervullen van gewone en instrumentele activiteiten van het dagelijkse leven.

§ 3. Wanneer de in § 1, eerste lid, 18° tot 20°, bedoelde voordelen en uitkeringen worden toegezegd in het kader van een solidariteitstoezegging als bedoeld in de artikelen 10 en 11 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid of in het kader van een plan met twee of meer toezeggingen, zijn de in § 1, eerste lid, 18° tot 20°, beoogde vrijstellingen slechts van toepassing voor zover die solidariteitstoezegging of dat plan door de verzekeringsonderneming, voorzorgsinstelling of instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen op een gedifferentieerde wijze wordt beheerd zodat te allen tijde voor elke belastingplichtige of belastingschuldige de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen en met het zegel gelijkgestelde taksen kan worden gewaarborgd zowel inzake de behandeling van de bijdragen of premies als van de uitkeringen.

§ 4. Voor de toepassing van § 1, eerste lid, 23°, moet worden verstaan onder:

- «het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren artistieke werken»: de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke werken in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie;

- «opdrachtgever»: diegene die opdracht geeft aan een belastingplichtige tot het leveren van een artistieke prestatie of het produceren van een artistiek werk in de zin van het voorgaande streepje. Wordt ook als opdrachtgever beschouwd, de persoon bij wie de belastingplichtige ter beschikking wordt gesteld.

Om de in § 1, eerste lid, 23°, bedoelde vrijstelling te bekomen moeten de volgende voorwaarden worden nageleefd:

1° de belastingplichtige moet in het bezit zijn van een behoorlijk ingevulde kunstenaarskaart;

2° de forfaitaire onkostenvergoeding mag per opdrachtgever niet hoger zijn dan 100 EUR per dag. Indien de opdrachtgever een hoger bedrag uitbetaalt, komt de volledige vergoeding niet in aanmerking voor de vrijstelling;

3° de belastingplichtige mag op het ogenblik van het leveren van een artistieke prestatie en/of het produceren van een artistiek werk niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling met dezelfde opdrachtgever, tenzij hij en de opdrachtgever bewijzen dat de prestaties van de verschillende activiteiten van verschillende aard zijn.

§ 3. Wanneer de in § 1, eerste lid, 18° tot 20°, bedoelde voordelen en uitkeringen worden toegezegd in het kader van een solidariteitstoezegging als bedoeld in de artikelen 10 en 11 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid of in het kader van een plan met twee of meer toezeggingen, zijn de in § 1, eerste lid, 18° tot 20°, beoogde vrijstellingen slechts van toepassing voor zover die solidariteitstoezegging of dat plan door de verzekeringsonderneming, voorzorgsinstelling of instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen op een gedifferentieerde wijze wordt beheerd zodat te allen tijde voor elke belastingplichtige of belastingschuldige de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen en met het zegel gelijkgestelde taksen kan worden gewaarborgd zowel inzake de behandeling van de bijdragen of premies als van de uitkeringen.

§ 4. Voor de toepassing van § 1, eerste lid, 23°, moet worden verstaan onder:

- «het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren artistieke werken»: de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke werken in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie;

- «opdrachtgever»: diegene die opdracht geeft aan een belastingplichtige tot het leveren van een artistieke prestatie of het produceren van een artistiek werk in de zin van het voorgaande streepje. Wordt ook als opdrachtgever beschouwd, de persoon bij wie de belastingplichtige ter beschikking wordt gesteld.

Om de in § 1, eerste lid, 23°, bedoelde vrijstelling te bekomen moeten de volgende voorwaarden worden nageleefd:

1° de belastingplichtige moet in het bezit zijn van een behoorlijk ingevulde kunstenaarskaart;

2° de forfaitaire onkostenvergoeding mag per opdrachtgever niet hoger zijn dan 100 EUR per dag. Indien de opdrachtgever een hoger bedrag uitbetaalt, komt de volledige vergoeding niet in aanmerking voor de vrijstelling;

3° de belastingplichtige mag op het ogenblik van het leveren van een artistieke prestatie en/of het produceren van een artistiek werk niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling met dezelfde opdrachtgever, tenzij hij en de opdrachtgever bewijzen dat de prestaties van de verschillende activiteiten van verschillende aard zijn.

§ 5. De in § 1, eerste lid, 27°, bedoelde vrijstelling wordt verleend op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst:

- een overeenkomst van onbepaalde duur is;

- door de werkgever wordt beëindigd;

- niet wordt beëindigd tijdens de proefperiode, met het oog op de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of op pensionering of wegens dringende reden.

Het maximumbedrag van de vrijstelling bepaald in § 1, eerste lid, 27°, geldt per beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het tijdstip van de betaling van de bedoelde bezoldigingen en vergoedingen. Om het geïndexeerde maximumbedrag van de vrijstelling voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst te bepalen, wordt rekening gehouden met de indexeringscoëfficiënt die van toepassing is voor het belastbaar tijdperk waarin de opzegging ter kennis is gebracht.

De vrijstelling mag evenmin per belastbaar tijdperk meer bedragen dan datzelfde maximumbedrag zoals dat van toepassing is op de opzeggingen die in het belastbaar tijdperk zelf ter kennis zijn gebracht.

De vrijstelling wordt per belastbaar tijdperk bij voorrang toegepast op de uit hoofde van of naar aanleiding van het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid tijdens de opzegtermijn verkregen bezoldigingen.

§ 5 wordt opgeheven.

1quater. Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut

Art. 67quater van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

§ 1. Winsten en baten worden van belasting vrijgesteld tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldigingen toegekend aan werknemers die bij de betrokken belastingplichtige minimum 5 dienstjaren hebben na 1 januari 2014.

§ 2. Het vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt 3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar vanaf het 6de dienstjaar na 1 januari 2014. Vanaf het 21ste dienstjaar na 1 januari 2014 bedraagt de belastingvrijstelling 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een maximumbedrag invoeren met betrekking tot de bezoldiging als beoogd in § 2 waarop de vrijstelling wordt berekend. Hij zal bij de Wetgevende Kamers, onmiddellijk indien ze in zitting zijn, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de ter uitvoering van dit lid genomen besluiten.

§ 4. Wanneer de betrokken werknemer de onderneming verlaat, moet het totale voor deze werknemer reeds vrijgestelde bedrag worden opgenomen in de winsten en baten van het belastbaar tijdperk waarin de tewerkstelling een einde neemt.

§ 5. Ten aanzien van de belastingplichtigen betrokken bij verrichtingen als bedoeld in de artikelen 46 en 211, blijven de bepalingen van dit artikel van toepassing alsof die verrichtingen niet hadden plaatsgevonden.

§ 6. De Koning regelt de wijze van uitvoering van dit artikel.

Artikel 538 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Artikel 38, § 1, eerste lid, 27°, en § 5, zoals dit bestond voor de opheffing ervan door artikel 100, 1°, van de wet van ... betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen blijft ook na 1 januari 2014 van toepassing voor zover het ontslag ter kennis van de werknemer werd gebracht vóór 1 januari 2014.

Dezelfde bepaling blijft eveneens na 1 januari 2014 van toepassing wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

- hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

Afdeling XIII. Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

- hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Afdeling XIII. Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 2/1. § 1. De toepassing van de wet wordt beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, tot de regeling van de werkloosheid, tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers en tot de kinderbijslagregeling voor werknemers, wat betreft de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf of het Paritair Comité voor de landbouw.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire bedragen. De Koning kan, bij besluit overlegd in Ministerraad, het bedrag van deze forfaits bepalen.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenheidsarbeider beschouwd:

1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt of de champignonteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

2° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren: de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

3° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar bij een gebruiker die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitsluiting van het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen ressorteert en de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de gebruiker die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

4° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de 35 laatste dagen van de 100 dagen betreft;

5° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de 35 laatste dagen van de 100 dagen betreft.

§ 2. De beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, wordt beperkt tot maximaal 65 dagen per handarbeider en per kalenderjaar.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de champignonteelt moet de tewerkstelling plaatsvinden bij één of meerdere werkgevers gedurende de periode van intense activiteit, beperkt per kalenderjaar tot 156 dagen per werkgever. Wanneer de voorwaarden vermeld in § 2bis vervuld zijn, wordt de tewerkstelling van de werknemer niet beperkt tot de periode van intense activiteit van 156 dagen per kalenderjaar.

In afwijking van het eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voorzover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan:

a) de betrokken werkgever moet ten minste 3/4 van de omzet van het voorgaande kalenderjaar gerealiseerd hebben met de witloofteelt; dit moet op de volgende manier bewezen worden:

- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;

- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde paritair comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever;

b) in afwachting dat dit dubbele bewijs geleverd wordt, stuurt de betrokken werkgever naar de identificatiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring op eer die bevestigt dat er aan de voorwaarde onder a) voldaan is, met in bijlage de volgende documenten:

- een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;

- een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet.

Een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd.

c) de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft;

d) de betrokken werkgever mag zich niet in één van de situaties bevinden bedoeld in artikel 38, § 3octies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. In dit laatste geval is de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, niet meer van toepassing.

§ 2bis. In afwijking van het paragraaf 2, eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voor zover gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan:

1° de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;

2° de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;

3° de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid voor het kalenderjaar 2011;

4° het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1°, 2° en 3°, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3° is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;

5° de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3° hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld onder 1°. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 4°, bezorgt de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf het jaarlijks evaluatieverslag van voornoemd comité uiterlijk tegen 30 april aan de Minister van Sociale Zaken en de Minister van Werk.

Het jaarlijkse evaluatieverslag vermeld in de tweede lid wordt door de Minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad bezorgd.

De Minister van Sociale Zaken beschikt over een termijn van vijftien kalenderdagen om zich uit te spreken over het respecteren van de voorwaarden onder 1°, 2° en 3° en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en over het geheel of gedeeltelijk invorderen van de vrijgestelde bijdragen voor het betrokken kwartaal. Deze termijn begint te lopen vanaf het bezorgen van het verslag door de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Indien de Minister van Sociale Zaken binnen deze termijn geen beslissing neemt, dan wordt de beslissing geacht positief te zijn.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 5°, moeten de schriftelijke aanvraag en verbintenis jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn.

De voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bezorgt de lijst van de werkgevers die een dergelijke aanvraag en verbintenis hebben bezorgd, aan de leden van de werkgroep "champignonteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De lijst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De goedgekeurde lijst wordt aan de Rijksdienst voor Sociale zekerheid bezorgd.

Het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis.

De individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep "champignonteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

§ 3. In geval van werkzaamheden uitgevoerd bij werkgevers of gebruikers die zowel onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf als onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren, is de toepassing van dit artikel beperkt tot 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt de cumulatie van de verschillende gelegenheidsactiviteiten gebracht op 100 dagen per kalenderjaar wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 66ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

§ 4. Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.

§ 5. Deze regelingen worden vijfjaarlijks geëvalueerd in de betrokken paritaire comités. Deze evaluaties worden over gemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De Koning bepaalt de wijze van aangifte van tewerkstelling van de gelegenheidsarbeiders bij de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen en de te vervullen administratieve formaliteiten.

§ 7. De Koning kan, bij besluit overlegd in de Ministerraad, de inhoud van dit artikel wijzigen. De besluiten genomen krachtens dit artikel houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij, voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen dan niet bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Afdeling XIV. Bijdragen jaarlijkse vakantie

Artikel 38 van de wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers van 29 juni 1981

§ 3. De bijdragevoeten van de werkgeversbijdragen worden vastgesteld als volgt:

1° 8,86 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de rust- en overlevingspensioenregeling van de werknemers; (Voor mijnwerkers en ermee gelijkgestelden tewerkgesteld in de ondergrond van de mijnen of steengroeven met ondergrondse winning wordt de bijdrage vastgesteld op 10,36 pct.);

2° 2,35 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering sector van de uitkeringen ingevoegd; Voor mijnwerkers en ermee gelijkgestelden wordt deze bijdragevoet op 1,35 pct. gebracht;

3° 1,35 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid;

4° 3,80 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering sector van de geneeskundige verzorging;

5° 7 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling van de kinderbijslag voor werknemers;

6° 1 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer als solidariteitsbijdrage voor de werknemers onderworpen aan de regeling van de beroepsziekten;

Vanaf 1 oktober 1987 wordt deze bijzondere premie vastgesteld op 0,45 pct.

Vanaf het jaar waarin de opbrengst van deze bijzondere premie hoger is dan 60 pct. van alle lasten die voortvloeien uit de schadeloosstelling van de mijnwerkerspneumoconiosis, zal de Koning na advies van het Beheerscomité van het Fonds voor beroepsziekten, deze bijzondere premie verminderen teneinde de overeenstemming met 60 pct. van bedoelde lasten te bereiken.

7° 0,30 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan het Fonds voor arbeidsongevallen;

Afdeling XIV. Bijdragen jaarlijkse vakantie

Artikel 38 van de wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers van 29 juni 1981

§ 3. De bijdragevoeten van de werkgeversbijdragen worden vastgesteld als volgt:

1° 8,86 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de rust- en overlevingspensioenregeling van de werknemers; (Voor mijnwerkers en ermee gelijkgestelden tewerkgesteld in de ondergrond van de mijnen of steengroeven met ondergrondse winning wordt de bijdrage vastgesteld op 10,36 pct.);

2° 2,35 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering sector van de uitkeringen ingevoegd; Voor mijnwerkers en ermee gelijkgestelden wordt deze bijdragevoet op 1,35 pct. gebracht;

3° 1,35 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid;

4° 3,80 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering sector van de geneeskundige verzorging;

5° 7 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan de regeling van de kinderbijslag voor werknemers;

6° 1 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer als solidariteitsbijdrage voor de werknemers onderworpen aan de regeling van de beroepsziekten;

Vanaf 1 oktober 1987 wordt deze bijzondere premie vastgesteld op 0,45 pct.

Vanaf het jaar waarin de opbrengst van deze bijzondere premie hoger is dan 60 pct. van alle lasten die voortvloeien uit de schadeloosstelling van de mijnwerkerspneumoconiosis, zal de Koning na advies van het Beheerscomité van het Fonds voor beroepsziekten, deze bijzondere premie verminderen teneinde de overeenstemming met 60 pct. van bedoelde lasten te bereiken.

7° 0,30 pct. van het bedrag van het loon van de werknemer, voor de werknemers onderworpen aan het Fonds voor arbeidsongevallen;

8° wat de handarbeiders en de personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers ingevolge de door hen geleverde artistieke prestaties en/of de door hen geproduceerde artistieke werken betreft, 16,27 pct. van hun loon, bestemd voor de wettelijke vakantie van de handarbeiders. Een gedeelte van 10,27 pct. begrepen in deze bijdrage wordt slechts jaarlijks gestort in de loop van het jaar dat volgt op het vakantiedienstjaar op de datum vastgesteld door de Koning en volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad het in het eerste lid bedoeld bijdragepercentage verminderen volgens de nadere regels die Hij bepaalt, voor zover:

- de vermindering enkel betrekking heeft op het percentage van de bijdrage verschuldigd voor het tweede kwartaal van het jaar 2003 en op het percentage van de bijdrage verschuldigd voor het tweede kwartaal van het jaar 2004;

- en het percentage van de toegekende vermindering geen 1,08 % van de loonmassa van de handarbeiders overtreft, voor elk van de twee betrokken kwartalen.

9° 1,60 procent van het bedrag van het loon van de werknemer; deze bijdrage is verschuldigd door elke werkgever met betrekking tot de werknemers voor wie hij onder de toepassing van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, valt. Van deze bijdrage zijn vrijgesteld de werkgevers die gemiddeld minder dan 10 werknemers tewerkstelden gedurende een te bepalen referteperiode.

Deze referteperiode en de wijze waarop het gemiddelde van de tijdens deze referteperiode tewerkgestelde werknemers wordt berekend, worden bepaald door de Koning.

Evenmin is de bijdrage van 1,60 procent van het bedrag van het loon van de werknemers, verschuldigd door de Fondsen voor bestaanszekerheid die, vóór 30 september 1983, lonen uitbetaalden als derde betalers in toepassing van artikel 43 van de wet van 27 juni 1969 en die het voordeel, voorzien in artikel 35 van de wet van 29 juni 1981, niet genoten.

De opbrengst van de bijdrage van 1,60 procent wordt aangewend voor de financiering van de regelingen van het Globaal Beheer, bedoeld in artikel 21, § 2.

8° wat de handarbeiders en de personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers ingevolge de door hen geleverde artistieke prestaties en/of de door hen geproduceerde artistieke werken betreft, 16,27 pct. van hun loon, bestemd voor de wettelijke vakantie van de handarbeiders. Een gedeelte van 10,27 pct. begrepen in deze bijdrage wordt slechts jaarlijks gestort in de loop van het jaar dat volgt op het vakantiedienstjaar op de datum vastgesteld door de Koning en volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in het eerste lid bedoelde bijdragevoet verminderen op de door Hem bepaalde wijze.

9° 1,60 procent van het bedrag van het loon van de werknemer; deze bijdrage is verschuldigd door elke werkgever met betrekking tot de werknemers voor wie hij onder de toepassing van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, valt. Van deze bijdrage zijn vrijgesteld de werkgevers die gemiddeld minder dan 10 werknemers tewerkstelden gedurende een te bepalen referteperiode.

Deze referteperiode en de wijze waarop het gemiddelde van de tijdens deze referteperiode tewerkgestelde werknemers wordt berekend, worden bepaald door de Koning.

Evenmin is de bijdrage van 1,60 procent van het bedrag van het loon van de werknemers, verschuldigd door de Fondsen voor bestaanszekerheid die, vóór 30 september 1983, lonen uitbetaalden als derde betalers in toepassing van artikel 43 van de wet van 27 juni 1969 en die het voordeel, voorzien in artikel 35 van de wet van 29 juni 1981, niet genoten.

De opbrengst van de bijdrage van 1,60 procent wordt aangewend voor de financiering van de regelingen van het Globaal Beheer, bedoeld in artikel 21, § 2.

Voor de toepassing van dit punt van het huidige lid, wordt onder werknemers verstaan de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst alsmede de erkende leerlingen en de werknemers die uitsluitend aan de sector der geneeskundige verzorging onderworpen zijn. Bij het bepalen van het aantal werknemers dienen ook begrepen te worden de werknemers wiens arbeid geschorst is om een wettige oorzaak overeenkomstig de bepalingen van titel I, hoofdstuk III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de werknemers in volledige beroepsloopbaanonderbreking.

10° 1,00 procent van het bedrag van het loon van de werknemers onderworpen aan de regeling van de invaliditeitspensioenen voor de mijnwerkers en ermee gelijkgestelden.

Met uitzondering van 9° bepaalt de Koning voor de toepassing van lid 1 wat onder "werknemers" wordt verstaan.

Voor het jaar 2012 bepaalt de Koning eveneens een specifieke jaarlijkse bijdrage van 0,005 pct. op het loon van de werknemer, de berekenings- en vaststellingswijze van deze bijdrage en de inningsmodaliteiten van deze bijdrage. De opbrengst van deze bijdrage wordt gestort aan het Globaal Beheer bedoeld in artikel 21, § 2.

Afdeling XV. Wijziging van artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971

Art. 18. § 1. Het vakantiegeld wordt, onverminderd de bijzondere bijdragen die mochten voortvloeien uit de toepassing van de artikelen 6 en 14, gefinancierd door werkgeversbijdragen in het raam van de sociale zekerheid, behalve voor hoofdarbeiders (met uitzondering van de personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers ingevolge de door hen geleverde artistieke prestaties en/of de door hen geproduceerde artistieke werken,) en voor zeevarende officieren en daarmede gelijkgestelde personen.

Onverminderd de toepassing van de artikelen 35 en 45 wordt het fonds gevormd met de bijdragen bepaald in het eerste lid, insgelijks gespijsd door de intresten van de met bijdragen gevormde kapitalen en de intekeningspremies en/of commissies, na aftrek van de beheerskosten van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en van de bijzondere vakantiefondsen als bepaald bij koninklijk besluit.

Voor de toepassing van dit punt van het huidige lid, wordt onder werknemers verstaan de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst alsmede de erkende leerlingen en de werknemers die uitsluitend aan de sector der geneeskundige verzorging onderworpen zijn. Bij het bepalen van het aantal werknemers dienen ook begrepen te worden de werknemers wiens arbeid geschorst is om een wettige oorzaak overeenkomstig de bepalingen van titel I, hoofdstuk III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de werknemers in volledige beroepsloopbaanonderbreking.

10° 1,00 procent van het bedrag van het loon van de werknemers onderworpen aan de regeling van de invaliditeitspensioenen voor de mijnwerkers en ermee gelijkgestelden.

Met uitzondering van 9° bepaalt de Koning voor de toepassing van lid 1 wat onder " werknemers " wordt verstaan.

Voor het jaar 2012 bepaalt de Koning eveneens een specifieke jaarlijkse bijdrage van 0,005 pct. op het loon van de werknemer, de berekenings- en vaststellingswijze van deze bijdrage en de inningsmodaliteiten van deze bijdrage. De opbrengst van deze bijdrage wordt gestort aan het Globaal Beheer bedoeld in artikel 21, § 2.

Afdeling XV. Wijziging van artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971

Art. 18. § 1. Het vakantiegeld wordt, onverminderd de bijzondere bijdragen die mochten voortvloeien uit de toepassing van de artikelen 6 en 14, gefinancierd door werkgeversbijdragen in het raam van de sociale zekerheid, behalve voor hoofdarbeiders (met uitzondering van de personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers ingevolge de door hen geleverde artistieke prestaties en/of de door hen geproduceerde artistieke werken,) en voor zeevarende officieren en daarmede gelijkgestelde personen.

Onverminderd de toepassing van de artikelen 35 en 45 wordt het fonds gevormd met de bijdragen bepaald in het eerste lid, insgelijks gespijsd door de intresten van de met bijdragen gevormde kapitalen en de intekeningspremies en/of commissies, na aftrek van de beheerskosten van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en van de bijzondere vakantiefondsen als bepaald bij koninklijk besluit.

§ 2. Het in de § 1, tweede lid, bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een tegemoetkoming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of van het Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu, Bestuur van Maatschappelijke Integratie, teneinde bij te dragen tot de financiering van het vakantiegeld van bepaalde arbeiders, tewerkgesteld in een stelsel van activering van werkloosheidsuitkeringen, respectievelijk bestaansminimum.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag en de wijze van betaling van deze tegemoetkoming.

§ 3. Het in de § 1, tweede lid, bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een bijdrage van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, teneinde bij te dragen tot de financiering van het vakantiegeld van de arbeiders voor de gelijkgestelde dagen bedoeld bij artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze bijdrage bedraagt 6 % van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betaald worden aan de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd geschorst met toepassing van de artikelen 49, 50 of 51 van bovengenoemde wet van 3 juli 1978.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de betalingsmodaliteiten van deze bijdragen.

§ 2. Het in de § 1, tweede lid, bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een tegemoetkoming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of van het Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu, Bestuur van Maatschappelijke Integratie, teneinde bij te dragen tot de financiering van het vakantiegeld van bepaalde arbeiders, tewerkgesteld in een stelsel van activering van werkloosheidsuitkeringen, respectievelijk bestaansminimum.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag en de wijze van betaling van deze tegemoetkoming.

§ 3. Het in de § 1, tweede lid, bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een bijdrage van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, teneinde bij te dragen tot de financiering van het vakantiegeld van de arbeiders voor de gelijkgestelde dagen bedoeld bij artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze bijdrage bedraagt 6 % van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betaald worden aan de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd geschorst met toepassing van de artikelen 49, 50 of 51 van bovengenoemde wet van 3 juli 1978.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de betalingsmodaliteiten van deze bijdragen.

§ 4.Het in § 1 bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een tegemoetkoming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor de financiering van de gelijkgestelde dagen.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag en de wijze van betaling van deze tegemoetkoming.

Imprimerie centrale – Cette publication est imprimée exclusivement sur du papier certifié FSC
Centrale drukkerij – Deze publicatie wordt uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier