

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

5 octobre 2004

PROPOSITION DE LOI**modifiant la loi sur les contrats
de travail en ce qui concerne les délais
de préavis prévus pour les ouvriers**(déposée par MM. Jean-Marc Delizée et
Hans Bonte, Mme Camille Dieu
et M. Jan Peeters)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

5 oktober 2004

WETSVOORSTEL**tot wijziging, wat de opzeggingstermijnen
voor werklieden betreft, van de
Arbeidsovereenkomstenwet**(ingediend door de heren Jean-Marc Delizée
en Hans Bonte, mevrouw Camille Dieu
en de heer Jan Peeters)**RÉSUMÉ**

Les régimes de protection contre le licenciement varient encore très fort d'un État membre à l'autre au sein de l'Union européenne. Les auteurs de cette proposition de loi craignent une généralisation des régimes de licenciement les plus défavorables en cas de poursuite de l'harmonisation de ces législations. C'est pourquoi ils proposent d'aligner le régime belge sur la moyenne européenne.

SAMENVATTING

De verschillende lidstaten van de Europese Unie kennen nog steeds een grote diversiteit in bescherming tegen ontslag. De indieners van dit voorstel vrezen dat, bij een verdere harmonisering van deze wetgevingen, de slechtere ontslagregelingen veralgemeend worden. Daarom stellen zij voor alvast de Belgische regeling op het niveau van de gemiddelde Europese termijnen te brengen.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
<i>DOC 51 0000/000</i> :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	<i>DOC 51 0000/000</i> :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
<i>QRVA</i> :	Questions et Réponses écrites	<i>QRVA</i> :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
<i>CRIV</i> :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	<i>CRIV</i> :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
<i>CRABV</i> :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	<i>CRABV</i> :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
<i>CRIV</i> :	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)	<i>CRIV</i> :	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)
<i>PLEN</i> :	Séance plénière	<i>PLEN</i> :	Plenum
<i>COM</i> :	Réunion de commission	<i>COM</i> :	Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Commandes :	Bestellingen :
Place de la Nation 2	Natieplein 2
1008 Bruxelles	1008 Brussel
Tél. : 02/ 549 81 60	Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be	www.deKamer.be
e-mail : publications@laChambre.be	e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition DOC 50 0247/001.

Le taux de chômage élevé que connaît l'Europe est souvent imputé à une rigidité excessive du marché du travail. La Belgique a déjà éliminé de nombreuses sources de rigidités et de restrictions (suppression de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, adaptation de la législation relative au travail à temps partiel, ...).

On est d'ailleurs en droit de se demander s'il faut vraiment flexibiliser la protection du travail. Il n'a pas été prouvé jusqu'à présent qu'une réglementation plus souple en matière de licenciement ou la possibilité de conclure successivement plusieurs contrats de travail à durée déterminée génère des emplois supplémentaires. Au sein d'un marché européen unifié, les entreprises trouveront vraisemblablement davantage leur compte dans une harmonisation progressive de la législation du travail que dans une flexibilisation totale de la protection du travail. La présente proposition vise dès lors à réduire les écarts considérables existant entre les différents pays européens en ce qui concerne la durée des délais de préavis prévus pour les travailleurs.

Étant donné la grande diversité des mesures de protection contre le licenciement au sein de l'Union européenne, nous risquons d'assister - en cas de poursuite de l'harmonisation européenne - à un nivellement vers le bas, les États membres s'inspirant des réglementations les plus désavantageuses en matière de licenciement pour adapter leur propre législation. Le processus d'intégration ne peut avoir pour effet d'affaiblir encore davantage le statut juridique des travailleurs européens. C'est pourquoi la présente proposition vise à faire obstacle à ce nivellement vers le bas et à porter les délais de préavis applicables aux ouvriers belges au niveau de la moyenne européenne.

Si nous examinons la réglementation belge en matière de licenciement applicable aux employés dans une perspective européenne, nous pouvons observer qu'elle est très semblable à celle des Pays-Bas, de l'Allemagne ou de la France. La Grande-Bretagne est le seul pays où un employé peut être congédié sans grandes formalités. Il serait dès lors souhaitable de mieux protéger les employés britanniques.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 50 0247/001.

De hoge Europese werkloosheid wordt vaak toegeschreven aan een al te rigide arbeidsmarkt. Heel wat rigiditeiten en beperkingen zijn in België al weggewerkt (opheffing van het verbod op nachtarbeid voor vrouwen, aanpassing van de wetgeving inzake deeltijds werk, ...).

Het is trouwens de vraag of de arbeidsbescherming wel geflexibiliseerd moet worden. Het is tot nu toe niet bewezen dat een vlottere ontslagregeling of een soepele opeenvolging van tijdelijke contracten extra banen oplevert. Waarschijnlijk hebben de bedrijven op een eengemaakte Europese markt meer voordeel bij een geleidelijke gelijkenschakeling van de arbeidswetgeving dan bij een totale flexibilisering van de arbeidsbescherming. Dit voorstel wil daarom de grote verschillen tussen de diverse Europese landen in de duur van de opzeggingstermijnen voor werknemers verkleinen.

Door de grote diversiteit in bescherming tegen ontslag binnen de Europese Unie dreigt er -in het kader van een verdere Europese harmonisering- een druk naar beneden toe te ontstaan, waarbij lidstaten zich laten inspireren door de slechtste ontslagregeling om de eigen wetgeving aan te passen. Een verdere verzwakking van de rechtspositie van de Europese werknemers kan geenszins de bedoeling zijn van de voortschrijdende integratie. Daarom wil dit voorstel deze druk naar beneden toe wegnemen en de opzeggingstermijnen van Belgische arbeiders op het niveau brengen van de gemiddelde Europese termijnen.

Wanneer we de Belgische ontslagregeling voor bedienden in Europees perspectief bekijken, merken we dat deze sterk gelijkt op die in Nederland, Duitsland of Frankrijk. Alleen in Groot-Brittannië kan een bediende zonder veel omhaal op straat gezet worden. Een betere bescherming van de Britse bedienden is dan ook wenselijk.

La procédure de licenciement applicable aux employés belges est comparable à celle que connaissent leurs homologues européens, mais il s'avère que les ouvriers peuvent être licenciés beaucoup plus facilement en Belgique que dans les autres pays européens.

Nous présentons succinctement ci-dessous les délais de préavis applicables aux ouvriers dans certains pays européens:

pays	années de service	délai de préavis
Belgique	moins de 6 mois jusqu'à 20 ans plus de 20 ans	7 jours 28 jours 56 jours
France	de 6 mois à 2 ans plus de 2 ans	1 mois 2 mois (possibilité de prolongation/ CCT)
Allemagne	les délais de préavis plus courts pour les ouvriers que pour les employés ont été déclarés anticonstitutionnels	
Luxembourg	jusqu'à 5 ans de 5 à 10 ans plus de 10 ans	2 mois 4 mois 6 mois
Pays-Bas	système basé sur le mode de rémunération et sur l'âge, avec un maximum de 26 semaines :	
	en cas de paiement hebdomadaire	1 semaine
	en cas de paiement mensuel	1 mois
	trav. de plus de 21 ans	1 semaine/an
	trav. de plus de 45 ans	+ 1 semaine/an >45
Espagne	moins d'un an de 1 à 2 ans plus de 2 ans	1 mois 2 mois 3 mois
R.U.	de 1 à 2 ans plus de 2 ans	1 semaine 1 semaine/an (12 semaines au maximum)

Voor de Belgische bedienden is de ontslagprocedure dan wel vergelijkbaar met die van hun buitenlandse collega's, maar de Belgische arbeiders vliegen met een stuk minder plichtplegingen dan andere Europeanen aan de deur.

Hieronder wordt beknopt weergegeven wat de opzeggingstermijnen voor arbeiders in een aantal Europese landen zijn:

land	jaren dienst	opzeggings-termijn
België	minder dan 6 maanden tot 20 jaar meer dan 20 jaar	7 dagen 28 dagen 56 dagen
Frankrijk	tussen 6 maanden en 2 jaar meer dan 2 jaar	1 maand 2 maanden (verlengbaar/ CAO)
Duitsland	kortere opzeggingstermijnen voor arbeiders dan voor bedienden werden ongrondwettig verklaard	
Luxemburg	tot 5 jaar van 5 tot 10 jaar meer dan 10 jaar	2 maanden 4 maanden 6 maanden
Nederland	stelsel gebaseerd op wijze van loonbetaling en leeftijd, met een maximum van 26 weken:	
	bij betaling op weekbasis	1 week
	bij betaling op maandbasis	1 maand
	werknemer ouder dan 21	1 week/jaar
	werknemer ouder dan 45	+ 1 week/jaar >45
Spanje	minder dan 1 jaar tussen 1 en 2 jaar meer dan 2 jaar	1 maand 2 maanden 3 maanden
V.K.	tussen 1 en 2 jaar meer dan 2 jaar	1 week 1 week/jaar (max. 12 weken)

Il ressort de cette comparaison que les délais de préavis prévus en Belgique pour les ouvriers sont très proches des délais de préavis appliqués en Grande-Bretagne. Qui plus est, alors qu'un ouvrier britannique bénéficie d'un délai de préavis d'environ trois mois après douze années de service, un travailleur belge doit atteindre vingt ans de service pour avoir droit à un préavis d'environ deux mois, ce qui fait de l'ouvrier belge un des plus mal protégés d'Europe en ce qui concerne les délais de préavis.

Étant donné que, dans tous les systèmes, sauf dans le système néerlandais, les délais de préavis sont calculés en fonction du nombre d'années de service, nous souhaitons également maintenir ce principe dans la législation belge. Étant donné toutefois que la durée des délais est de loin inférieure – et l'ancienneté requise de loin supérieure – aux normes en vigueur dans les pays voisins, la présente proposition de loi vise à porter ces délais à la moyenne européenne. Concrètement, le délai de préavis pour les ouvriers ayant moins d'un an de service est porté à un mois, il est porté à deux mois pour les ouvriers ayant entre un et dix ans de service et à trois mois pour les travailleurs ayant plus de dix ans de service.

Notre proposition s'inscrit ainsi parfaitement dans la ligne de la politique du gouvernement, à savoir :

«Afin de supprimer les discriminations existantes, comme c'est le cas dans la plupart des pays européens, il est aussi souhaitable de faire progressivement converger certaines modalités des statuts sociaux hérités de la société industrielle.».

Uit deze vergelijking blijkt dat de Belgische opzeggingstermijnen voor arbeiders zeer dicht bij de Britse liggen. Sterker nog, terwijl een Britse arbeider na twaalf jaar dienst recht heeft op een opzeggingstermijn van ongeveer drie maanden, heeft een Belgische arbeider pas na twintig jaren dienst recht op ongeveer twee maanden; hij is daarmee zowat de slechtst beschermde arbeider van Europa inzake opzeggingstermijnen.

Aangezien alle systemen, met uitzondering van het Nederlandse, de opzeggingstermijnen berekenen in functie van het aantal jaren dienst, willen we dit principe ook in de Belgische wetgeving behouden. Maar aangezien de termijnen ver beneden -en de vereiste jaren dienst ver boven- deze van onze buurlanden liggen, voorziet dit wetsvoorstel in een aanpassing van deze termijnen tot het Europese gemiddelde. Concreet wordt de opzeggingstermijn voor arbeiders die minder dan een jaar dienst hebben, verlengd tot een maand, voor arbeiders met een tot tien jaar dienst tot twee maanden en voor arbeiders met meer dan tien jaar dienst tot drie maanden.

Hiermee kadert dit wetsvoorstel volledig in de doelstelling die deze regering zich heeft gesteld :

«Zoals in de meeste Europese landen is het ook wenselijk bepaalde modaliteiten van het sociaal statuut die overgeërfd werden van de industriële maatschappij geleidelijk te laten convergeren teneinde bestaande discriminatie weg te werken.».

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Hans BONTE (sp.a-spirit)
Camille DIEU (PS)
Jan PEETERS (sp.a-spirit)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

A l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, sont apportées les modifications suivantes:

A) à l'alinéa 2, les mots «vingt-huit jours» sont remplacés par les mots «deux mois»;

B) l'alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant:

«Ces délais sont portés respectivement à trois mois et à un mois si le travailleur est resté sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix ans.»

Art. 3

A l'article 60, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots «de six mois» sont remplacés par les mots «d'un an» et les mots «sept jours» par les mots «un mois».

8 juillet 2004

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Hans BONTE (sp.a-spirit)
Camille DIEU (PS)
Jan PEETERS (sp.a-spirit)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden volgende wijzigingen aangebracht:

A) in het tweede lid worden de woorden «achten-twintig dagen» vervangen door de woorden «twee maanden»;

B) het derde lid wordt vervangen door het volgende lid:

«Deze termijnen worden verlengd tot respectievelijk drie maanden en een maand, indien de werknemer gedurende ten minste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.»

Art. 3

In artikel 60, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «zes maand» vervangen door de woorden «een jaar» en de woorden «zeven dagen» door de woorden «een maand».

8 juli 2004

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE DE BASE

3 juillet 1978

Loi 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;

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.

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

3 juillet 1978

Loi 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 **deux mois**¹ lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont portés respectivement à trois mois et à un mois si le travailleur est resté sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.²

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;

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.

¹ Art. 2, A: remplacement.

² Art. 2, B: remplacement.

BASISTEKST

3 juli 1978

Wet 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 werkmán uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklíeden 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 werklíeden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklíeden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklíeden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig dagen wat de werklíeden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklíeden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

3 juli 1978

Wet 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 **twee maanden**¹ wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmán uitgaat.

Deze termijnen worden verlengd tot respectievelijk drie maanden en een maand, indien de werknemer gedurende ten minste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.²

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 werklíeden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklíeden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklíeden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig dagen wat de werklíeden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklíeden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen.

¹ Art. 2, A: vervanging.

² Art. 2, B: vervanging.

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.

Art. 60

Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins **d'un an**³ 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 **un mois**⁴. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

³ Art. 3: remplacement.

⁴ Art. 3: remplacement.

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.

Art. 60

Voor werklieden die minder dan **een jaar**³ 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 **een maand**⁴. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

³ Art. 3: vervanging.

⁴ Art. 3: vervanging.