

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

8 november 2007

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
voor wat betreft de opzeggingstermijn
voor werklieden**(ingediend door de heer Hans Bonte en
mevrouw Meryame Kitir)**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

8 novembre 2007

PROPOSITION DE LOI**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail en ce qui concerne
le délai de préavis des ouvriers**(déposée par M. Hans Bonte et
Mme Meryame Kitir)**SAMENVATTING***Momenteel zijn werklieden onderworpen aan kortere
opzeggingstermijnen dan bedienden.**Dit wetsvoorstel strekt ertoe de regeling inzake op-
zeggingstermijn die geldt voor lagere bedienden over te
nemen voor werklieden.***RÉSUMÉ***Actuellement, les ouvriers sont soumis à des délais
de préavis plus courts que les employés.**La présente proposition de loi tend à reprendre, pour
les ouvriers, le régime en matière de délais de préavis
qui s'applique aux employés de niveau inférieur.*

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V-N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.	
VB	:	Vlaams Belang	

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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)	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 :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In steeds meer internationale publicaties over arbeidsmarktbeleid wordt de stelling geponeerd dat de mate van ontslagbescherming van werknemers (*Employment Protection Legislation* of EPL) in een land, omgekeerd evenredig zou zijn met de arbeidsmarktprestaties (tewerkstellingsgraad) van dat land. Men spreekt dan vaak over de afruil tussen de baanzekerheid en werkzekerheid.

Zonder al te ver in te gaan op de al dan niet afdoende empirische onderbouw van deze stelling (of dogma?) willen we toch vermelden dat er ook onderzoek en publicaties voorhanden zijn die eerder het omgekeerde resultaat bekomen en de economische merites van een voldoende ontslagbescherming benadrukken (zie o.m. Storm en Naastepad in «Schaduwzijde van de arbeidsmarktflexibilisering», ESB-bericht nr 4.454 en «Ontslagversoepling mist doel», ESB-bericht nr 4.517).

Dat zowel voor- als tegenstanders van een versoepling van de ontslagbescherming hun argumenten hebben, wordt mooi samengevat in de bijdrage van Luc Sels onder de titel «Het hoofd en de handen» in het nummer 1/2005 van het Kwartaalschrift Economie.

Hoewel het wetenschappelijk debat dus zeker niet als afgesloten kan worden beschouwd, duikt ook in het Belgische debat over het arbeids- en bediendenstatuut vaak de redenering op dat de ontslagregeling van de bedienden moet gaan in die voor de arbeiders.

Als we kijken naar de globale bescherming bij individueel ontslag (waarbij de componenten procedure, opzeggingstermijn/ontslagvergoeding en procedures bij onrechtmatig ontslag werden vergeleken) lezen we in *Employment Outlook* 2004 van de Oeso dat België zeker niet behoort tot de koplopers.

De hoge score die België daarbinnen heeft voor de indicator «opzeggingstermijn» is dan nog helemaal toe te schrijven aan de termijnen die gelden voor de hogere bedienden. In andere landen is het verschil tussen arbeiders en bedienden veel kleiner of onbestaande.

De opzeggingstermijnen (en meer globaal het ontslagrecht) voor arbeiders zijn de allerlaagste van Eu-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Un nombre croissant de publications internationales sur la politique de l'emploi soutiennent la thèse selon laquelle le degré de protection contre le licenciement des travailleurs («*Employment Protection Legislation*» ou EPL) dans un pays est inversement proportionnel aux prestations sur le marché du travail (taux d'emploi) de ce pays. On parle en l'occurrence de mise en balance entre sécurité de l'emploi et sécurité du travail.

Sans examiner plus avant si cette thèse (ou ce dogme?) est suffisamment étayée sur le plan empirique, nous tenons tout de même à signaler qu'il existe également des études et des publications qui aboutissent plutôt à des résultats opposés et soulignent les mérites économiques d'une protection suffisante contre le licenciement (voir notamment Storm et Naastepad dans «*Schaduwzijde van de arbeidsmarktflexibilisering*», ESB-bericht n° 4.454 et «*Ontslagversoepling mist doel*», ESB-bericht n° 4.517).

Dans son article publié sous le titre «*Het hoofd en de handen*» dans le numéro 1/2005 du trimestriel *Economie*, Luc Sels résume bien le fait que tant les partisans que les détracteurs d'un assouplissement de la protection en matière de licenciement ont des arguments à avancer.

Bien que le débat scientifique soit donc certainement loin d'être clos, on entend également souvent dans les discussions menées en Belgique sur les statuts d'ouvrier et d'employé le raisonnement suivant lequel le régime de licenciement des employés doit être intégré dans celui des ouvriers.

En ce qui concerne la protection globale offerte en cas de licenciement individuel (sur la base de comparaisons des composantes procédure, délai de préavis/indemnité de licenciement et procédures en matière de licenciement abusif), on peut lire dans les Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004 que la Belgique ne figure certainement pas dans le peloton de tête.

Le score élevé qu'obtient la Belgique, dans ce cadre, au regard de l'indicateur «délai de préavis» est par ailleurs totalement imputable aux délais qui s'appliquent aux employés supérieurs. Dans d'autres pays, l'écart entre les ouvriers et les employés est beaucoup moins important, voire inexistant.

Lorsqu'il s'agit des ouvriers, la Belgique applique les délais de préavis (et plus globalement, le droit de

ropa. Qua opzeggingsvergoeding krijgt een Belgische arbeider ongeveer een derde van het gemiddelde van zijn Europese collega's.

De opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren voor werklieden is in artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld voor de werklieden die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 60 van dezelfde wet laat toe die opzeggingstermijn zelfs in te korten tot zeven dagen voor de arbeiders die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn.

De CAO 75 van 20 december 1999 bracht deze opzeggingstermijnen op:

- 1° vijftig dagen voor de werklieden die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 2° tweeënvijftig dagen voor de werklieden die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 3° zesenvijftig dagen voor de werklieden die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 4° vierentachtig dagen voor de werklieden die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 5° honderd en twaalf dagen voor de werklieden die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen.

Door een aanpassing van artikel 59 van de Arbeidswet zijn deze termijnen ook van toepassing op werklieden die niet ressorteren onder de CAO-wet.

Niemand kan ontkennen dat dergelijke opzeggings-termijnen hun doel voorbijschieten als het erop aankomt aan de arbeider de kans te geven een gelijkwaardige job te vinden rekening houdend met zijn anciënniteit, leeftijd, functie en loon.

Juist die groepen wiens bestaanszekerheid het meest bedreigd is bij een ontslag hebben in ons arbeidsrecht een schabouwelijk lage bescherming.

Deze lage opzeggingstermijnen zijn des te onrechtvaardiger als we weten dat de werkgevers voor

licenciement) les plus faibles d'Europe. En termes d'indemnités de licenciement, un ouvrier belge reçoit environ un tiers du montant moyen accordé à ses collègues européens.

Le délai de préavis que l'employeur doit respecter pour les ouvriers a été fixé, en vertu de l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

L'article 60 de la même loi permet même de réduire le délai de préavis à sept jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise.

La CCT 75 du 20 décembre 1999 a porté ces délais de préavis à:

- 1° 35 jours pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2° 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 3° 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 4° 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 5° 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Une modification de l'article 59 de la loi sur le travail a étendu l'application de ces délais aux ouvriers auxquels la loi sur les CCT ne s'applique pas.

Nul ne niera que ces délais de préavis n'atteignent pas leur objectif s'ils visent à permettre à chaque ouvrier de trouver un emploi équivalent à son emploi précédent compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa fonction et de sa rémunération.

Ce sont précisément ceux dont la sécurité d'existence est la plus menacée en cas de licenciement qui bénéficient, dans notre droit du travail, d'une protection déplorablement faible.

Ces délais de préavis trop courts nous apparaissent d'autant plus injustes que nous savons que les

werklieden in België een uniek flexibiliteitsinstrument ter beschikking hebben en hanteren, namelijk de tijdelijke werkloosheid.

Dit wetsvoorstel beoogt dit schrijnend onrecht weg te werken.

De minimum opzeggingstermijn wordt gebracht op drie maanden voor de arbeiders die minstens een jaar en maximaal vijf jaar in dienst zijn van de werkgever. Vervolgens wordt deze termijn verhoogd met telkens drie maanden per schijf van 5 jaar anciënniteit.

Voor arbeiders die minder dan één jaar in dienst zijn, blijft een verkorte opzeggingstermijn van één maand mogelijk.

Hiermee wordt de opzeggingstermijn voor arbeiders gebracht op het niveau dat geldt voor de lagere bedienden en dat geldt als minimumdrempel voor de overige bedienden.

Professor Sels merkt in hogergenoemde publicatie terecht op dat ook de werkgevers, en naar uitbreiding onze ganse economie, gediend zijn door enige stabiliteit in de arbeidsrelatie. Vandaar dat dit voorstel de opzeggingstermijn die de werknemer die minstens een jaar in dienst is, dient te respecteren, brengt op de helft van deze van de werkgever, zonder evenwel drie maanden te kunnen overschrijden.

employeurs disposent en Belgique, pour les ouvriers, d'un outil de flexibilité unique qu'ils utilisent: le chômage temporaire.

La présente proposition de loi vise à mettre un terme à cette injustice criante.

Le délai minimum de préavis est porté à trois mois pour les ouvriers qui ont été employés de un à cinq ans au maximum par leur employeur, ce délai étant ensuite prolongé de trois mois par période de cinq années d'ancienneté.

Pour les ouvriers employés depuis moins d'un an, un préavis réduit d'un mois reste possible.

Le délai de préavis applicable aux ouvriers est ainsi porté au niveau du délai en vigueur pour les employés inférieurs, ce dernier étant équivalent au délai minimum prévu pour les autres employés.

Le professeur Sels observe à juste titre, dans la publication précitée, que la stabilité de la relation de travail profite également aux employeurs et, par extension, à toute l'économie. C'est la raison pour laquelle la présente proposition de loi fixe le délai de préavis que doit respecter le travailleur employé depuis au moins un an à la moitié du délai prévu pour l'employeur sans toutefois que ce délai puisse être supérieur à trois mois.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel vervangt artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet door de opzeggingstermijn voor werklieden te brengen op drie maanden per schrijf van vijf jaar anciënniteit indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever. Indien de opzegging uitgaat van de werknemer bedraagt de opzeggingstermijn de helft van deze die van toepassing is indien de opzegging uitgaat van de werkgever, zonder drie maanden te kunnen overschrijden.

Art. 3

Dit artikel past artikel 60 van de Arbeidsovereenkomstenwet aan en voorziet in de mogelijkheid van een kortere opzeggingstermijn indien het ontslag gegeven wordt zonder dat er een jaar anciënniteit is binnen de onderneming.

Art. 4

Dit artikel brengt artikel 64 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat het recht op afwezigheid van de werkvloer met het oog op het solliciteren door de ontslagen werknemer betreft, in overeenstemming met de aanpassing die werd aangebracht in artikel 60.

Art. 5

Dit artikel voegt een nieuw artikel 64*bis* in en creëert, naar analogie van de regeling die geldt voor de bedienden, voor de werklieden het recht op een tegenopzegging in geval de ontslagen werknemer een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article remplace l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail en portant le délai de préavis des ouvriers à trois mois par tranche de cinq années d'ancienneté en cas de congé donné par l'employeur. Si le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis s'élève à la moitié de celui qui est d'application en cas de congé donné par l'employeur, sans qu'il puisse excéder trois mois.

Art. 3

Cet article adapte l'article 60 de la loi relative aux contrats de travail et prévoit la possibilité de raccourcir le délai de préavis en cas de licenciement lorsque le travailleur licencié ne compte pas un an d'ancienneté dans l'entreprise.

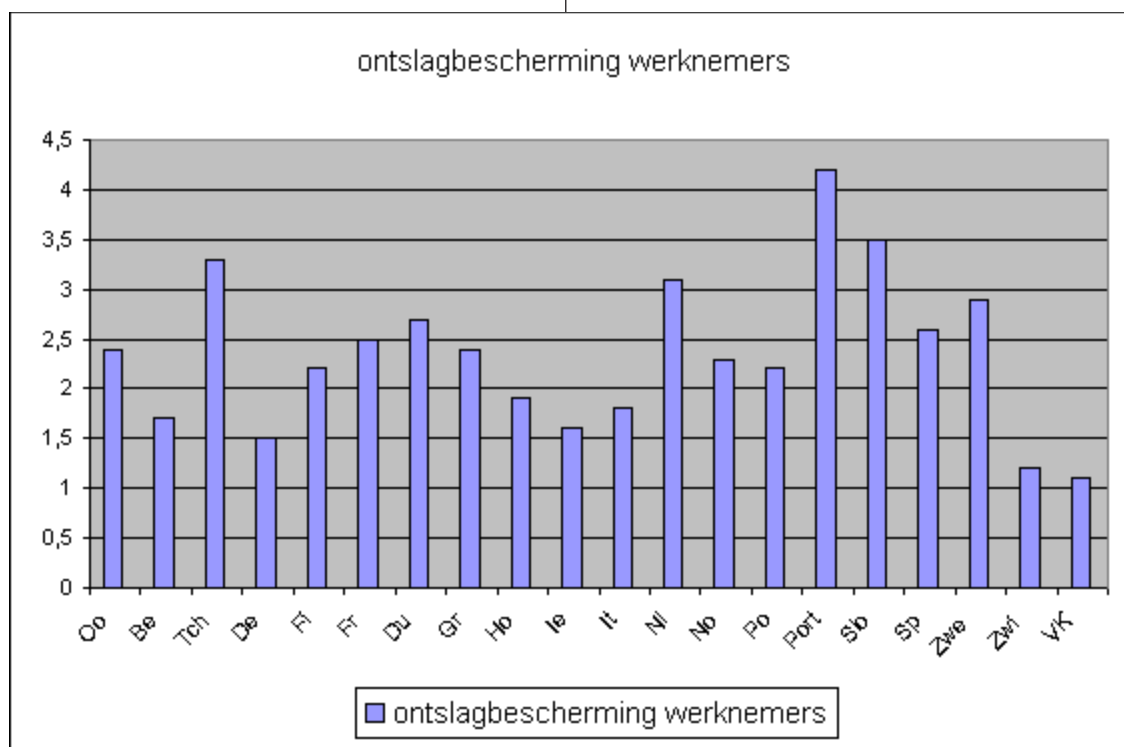
Art. 4

Cet article met l'article 64 de la loi relative aux contrats de travail, qui concerne le droit, pour le travailleur licencié, de s'absenter du travail en vue de postuler un emploi, en concordance avec l'adaptation apportée à l'article 60.

Art. 5

Cet article insère un nouvel article 64*bis* et crée, par analogie avec la réglementation applicable aux employés, le droit, pour les ouvriers, de donner un contre-préavis lorsque le travailleur licencié a trouvé un nouvel emploi.

Protection des travailleurs salariés contre le licenciement.



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

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

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

«Art. 59. — § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggings-termijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

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

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

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkmán, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

De opzeggingstermijn worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.».

Art. 3

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

Art. 4

In artikel 64, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, worden de woorden «zeven dagen» vervangen door de woorden «een maand».

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

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

Art. 2

L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 22 avril 2003, est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 59. — § 1^{er}. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois suivant celui pendant lequel le préavis a été notifié.

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

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

Si le congé est donné par l'ouvrier, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

Le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.».

Art. 3

À l'article 60 de la même loi, les mots «de six mois» sont remplacés par les mots «d'un an» et les mots «sept jours» sont remplacés par les mots «un mois».

Art. 4

À l'article 64, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, les mots «sept jours» sont remplacés par les mots «un mois».

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 64*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 64*bis*. — De werkman die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig artikel 59 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.».

10 oktober 2007

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

Art. 5

Un article 64*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi:

«Art. 64*bis*. — L'ouvrier auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 59 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, alinéas 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois.».

10 octobre 2007