

**SÉNAT DE BELGIQUE**

SESSION DE 2013-2014

17 DÉCEMBRE 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**

*Procédure d'évocation***RAPPORT**

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR  
MME TILMANS**

**BELGISCHE SENAAAT**

ZITTING 2013-2014

17 DECEMBER 2013

**Wetsontwerp betreffende de invoering  
van een eenheidsstatuut tussen  
arbeiders en bedienden inzake de  
opzeggingstermijnen en de carenzdag  
en begeleidende maatregelen**

*Evocatieprocedure***VERSLAG**

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR  
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT DOOR  
MEVROUW TILMANS**

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

**Présidente / Voorzitster :** Elke Sleurs.**Membres / Leden :**

N-VA	Louis Ide, Lies Jans, Elke Sleurs, Veerle Stassijns.
PS	Paul Magnette, Fatiha Saïdi, Fabienne Winckel.
MR	Jacques Brotchi, Dominique Tilmans.
CD&V	Dirk Claes, Cindy Franssen.
sp.a	Leona Detiège, Dalila Douifi.
Open Vld	Nele Lijnen.
Vlaams Belang	Yves Buysse.
Écolo	Cécile Thibaut.
cdH	André du Bus de Warnaffe.

**Suppléants / Plaatsvervangers :**

Frank Boogaerts, Patrick De Grootte, Inge Faes, Helga Stevens, Karl Vanlouwe.  
Hassan Bousetta, Ahmed Laaouej, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.  
François Bellot, Christine Defraigne, Gérard Deprez.  
Wouter Beke, Sabine de Bethune, Els Van Hoof.  
Bert Anciaux, Fatma Pehlivan, Fauzaya Talhaoui.  
Jean-Jacques De Gucht, Guido De Padt.  
Bart Laeremans, Anke Van dermeersch.  
Marcel Cheron, Zakia Khattabi.  
Francis Delpérée, Bertin Mampaka Mankamba.

*Voir :***Documents du Sénat :****5-2396 - 2013/2014 :**

N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.

*Zie :***Stukken van de Senaat :****5-2396 - 2013/2014 :**

Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

## I. INTRODUCTION

Le projet de loi qui fait l'objet du présent rapport et qui relève de la procédure bicamérale facultative a été déposé initialement à la Chambre des représentants par le gouvernement (doc. Chambre, n° 53-3144/1).

Il a été adopté par la Chambre des représentants le 12 décembre 2013 par 88 voix contre 32 et 11 absentions. Il a été transmis au Sénat le 13 décembre 2013 et évoqué le même jour.

En application de l'article 27, 1, alinéa 2, du règlement du Sénat, la commission des Affaires sociales, qui a été saisie des articles 1 à 99 et 104 à 113, a entamé la discussion de ce projet de loi avant le vote final à la Chambre des représentants.

La commission l'a examiné au cours de ses réunions des 10 et 17 décembre 2013, en présence de Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi.

## II. EXPOSÉ INTRODUCTIF

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, expose les motifs du projet de loi.

### A. Introduction

Le vendredi 5 juillet 2013, alors que personne n'y croyait plus, un texte de compromis a été finalisé à l'issue de négociations tripartites entre syndicats et employeurs. Le gouvernement a toujours offert toutes ses chances à la concertation sociale. Au cours des derniers mois, le compromis a été traduit en textes de loi et le projet qui vous est soumis aujourd'hui en est le résultat. Le compromis est, comme son nom l'indique, un ensemble d'équilibres. Retirez-en une seule pierre et tout l'édifice s'écroule.

Après des décennies de discussions, une solution a donc été trouvée afin de supprimer la discrimination entre les statuts des ouvriers et des employés en matière d'indemnité de licenciement et de jour de carence.

La distinction établie entre les deux groupes était un reliquat du passé, qui disparaît à présent. Dans le même temps, le droit en matière de licenciement est sensiblement modernisé: les nouveautés et l'importance des mesures en matière d'employabilité, qui constitueront un élément permanent de l'ensemble des mesures de licenciement de tous les travailleurs, ne peuvent être sous-estimées.

## I. INLEIDING

Dit optioneel bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk ingediend als een wetsontwerp van de regering (stuk Kamer, nr. 53-3144/1).

Dit wetsontwerp werd door de Kamer van volksvertegenwoordigers aangenomen op 12 december 2013 met 88 tegen 32 stemmen bij 11 onthoudingen. Het werd op 13 december 2013 overgezonden aan de Senaat en op dezelfde dag geëvoceerd.

Met toepassing van artikel 27, 1, tweede lid, van het Reglement van de Senaat, heeft de commissie voor de Sociale Aangelegenheden, die werd gevat door de artikelen 1 tot 99 en 104 tot 113, de bespreking van dit wetsontwerp aangevat vóór de eindstemming in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

De commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 10 en 17 december 2013 in aanwezigheid van mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk.

## II. INLEIDENDE UITEENZETTING

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, geeft de volgende toelichting bij het ontwerp.

### A. Inleiding

Op een ogenblik dat velen er niet meer in geloofden, is op vrijdag 5 juli 2013 een compromistekst bereikt na tripartite onderhandelingen tussen de vakbonden en werkgevers. De regering is steeds alle kansen blijven geven aan het sociaal overleg. Het compromis werd de voorbije maanden omgezet in wetteksten, en het ontwerp dat vandaag voorligt, is hiervan het resultaat. Het compromis is, zoals de term het zegt, een geheel van evenwichten. Als men zou morrelen aan één steentje, valt gans de constructie ineen.

Na decennialange discussie werd dus een oplossing bereikt om de discriminatie tussen de statuten van arbeiders en bedienden weg te werken op het vlak van ontslagvergoeding en carenzdag.

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden was een relict uit het verleden. Dat wordt nu duidelijk doorbroken. Tegelijkertijd wordt het ontslagrecht ingrijpend gemoderniseerd. Het innovatieve en het belang van de maatregelen inzake inzetbaarheid, die voor iedereen een vast onderdeel worden van het ontslagpakket, kan niet worden onderschat.

Lorsque je dis que la discussion arrive en même temps tôt aussi aujourd'hui, c'est parce que le texte de compromis a servi de fil conducteur au travail législatif nécessaire. Les partenaires sociaux sont restés très étroitement impliqués.

## B. En résumé

Ce projet de loi réglemente, en résumé, deux grands thèmes relevant du domaine du droit du travail.

Primo, il y aura un seul régime de préavis pour tous, et secundo le jour de carence est supprimé.

La ministre approfondit encore ces deux points mais l'importance de ces deux éléments ne peut pas être sous-estimée. Tout d'abord, une réponse est donnée aux deux points que la Cour constitutionnelle a déclaré inconstitutionnels. Ensuite, la différence énorme entre les délais de préavis entravait la résolution du dossier. La différence n'était aussi grande pour aucun autre élément, les ouvriers ont plus ou moins les délais les plus bas en comparaison avec les autres pays de l'UE et les employés ont plus ou moins les délais les plus élevés. Le fait que cette distinction soit abrogée grâce à un tout nouveau régime de licenciement facilite énormément la recherche d'une solution dans les autres domaines.

Dernière innovation, et non des moindres, la simple absence de différence et le simple fait qu'il n'y aura donc plus de bons et de mauvais statuts se feront sentir à maints égards. Le Conseil supérieur de l'Emploi a déjà fait observer, dans différents rapports, que la segmentation existant sur le marché de l'emploi du fait de la distinction entre ouvriers et employés entrave la mobilité nécessaire à ce marché de l'emploi. Les conséquences se feront également sentir au niveau de l'enseignement: le temps où les formations professionnelles et techniques donnaient plutôt accès au statut ouvrier moins avantageux sera révolu, si bien que cette considération ne sera plus déterminante dans le choix de l'école.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle avait mis l'accent sur les délais de préavis et le jour de carence.

## C. Délais de préavis

La ministre se réfère au graphique ci-dessous, qui montre la tendance suivie par les nouveaux délais de préavis :

— la ligne supérieure indique les délais de préavis des employés supérieurs loi AIP

Dat de tekst er vandaag uiteindelijk ook snel is gekomen, is te danken aan het feit dat de compromis-tekst een leidraad bood bij het nodige wetgevende werk. De sociale partners zijn zeer betrokken gebleven.

## B. Samenvattend

Dit wetsontwerp regelt, samengevat, twee grote thema's uit het domein van het arbeidsrecht.

Ten eerste komt er eenzelfde stelsel voor de opzeggingstermijnen en ten tweede wordt de carenz-dag afgeschaft.

De minister weidt nog uit over deze twee punten, maar hun belang mag niet worden onderschat. Eerst en vooral wordt er een antwoord gegeven op twee punten die het Grondwettelijk Hof ongrondwettelijk had bevonden. Vervolgens waren er de enorme verschillen op het vlak van de opzeggingstermijnen die de afwikkeling van dit dossier hinderden. Het verschil was op geen enkel ander vlak zo groot. Arbeiders hebben tot nu toe in België de kortste opzeggingstermijnen van de Europese Unie, terwijl bedienden zowat de langste opzeggingstermijnen van de EU genieten. Dat deze discriminatie nu wordt opgeheven door de invoering van een nieuw ontslagstelsel, vergemakkelijkt ook de zoektocht naar oplossingen op andere vlakken.

Ten slotte, en niet in het minst, zal het loutere feit dat geen verschil meer zal bestaan, dat geen sprake meer is van een « goed » en een « slecht » statuut, zich op veel vlakken doen voelen. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid wees er rapport na rapport op dat de segmentatie op de arbeidsmarkt door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden de mobiliteit tegengaat. Ook inzake onderwijs zal dit gevolgen hebben. Het zal niet langer zo zijn dat beroepsopleidingen en technische opleidingen eerder toegang geven tot het minder gunstige arbeidersstatuut. De schoolkeuze zal daardoor niet langer beïnvloed kunnen worden.

In gevolge hert arrest van het Grondwettelijk Hof lag de focus op de opzeggingstermijnen en de carenz-dag.

## C. Opzeggingstermijnen

De minister verwijst naar de onderstaande grafiek, die de « lijn » toont van de nieuwe opzeggingstermijnen :

— Lijn bovenaan zijn de opzeggingstermijnen hogere bedienden IPA-wet

— la ligne inférieure indique les préavis minimum légaux des ouvriers (loi AIP = CCT75+15%)

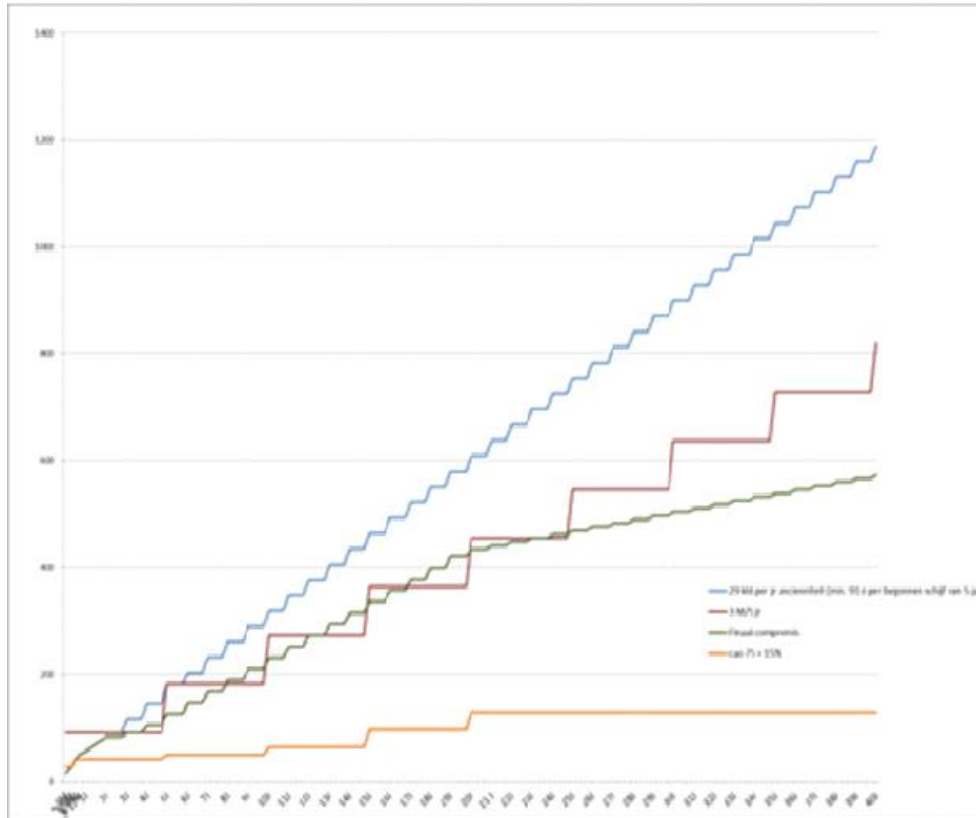
— la ligne en forme d'escalier indique les délais de préavis des employés inférieurs — 3 mois/5 ans

L'autre ligne est celle qui correspond au compromis et au projet de loi

— Lijn onderaan wettelijk minimum arbeiders (IPAwet =CAO75+15%)

— De grote trap : opzeggingstermijnen lagere bedienden — 3 maanden/5 jaar

De andere lijn is de lijn van compromis en van het wetsontwerp



Le tableau ci-dessous donne un aperçu schématique des délais de préavis :

Onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht van de opzegtermijnen :

EERSTE 5 JAAR	
1 <sup>e</sup> KW	2 weken
2 <sup>e</sup> KW	4 weken
3 <sup>e</sup> KW	6 weken
4 <sup>e</sup> KW	7 weken
5 <sup>e</sup> KW	8 weken
6 <sup>e</sup> KW	9 weken
7 <sup>e</sup> KW	10 weken
8 <sup>e</sup> KW	11 weken
Jaar 2-3	12 weken
Jaar 3-4	13 weken
Jaar 4-5	15 weken

Au début, les délais de préavis se constituent par trimestre. Ils sont d'abord courts (en remplacement de la période d'essai). Durant les 5 premières années, le délai de préavis évoluera progressivement avec l'ancienneté.

Au terme de la première période de 5 ans, il se constitue plus lentement. Les échelons artificiels de 5 ans prévus dans l'ancien régime de licenciement des employés sont remplacés par un mécanisme plus équitable qui pèsera moins sur la décision de licenciement (un employeur ne sera plus enclin à licencier juste avant le début d'une nouvelle période de cinq ans afin d'échapper à l'application de délais de préavis nettement plus longs). Pour les travailleurs qui entrent dans leur 20e année d'ancienneté, le délai de préavis est de 62 semaines, ce qui constitue déjà une légère diminution par rapport à la situation actuelle. À partir de ce moment, le délai s'allonge à raison d'une semaine par an. Il est vrai que les travailleurs qui ont déjà une grande ancienneté sont exposés à un risque moindre de licenciement.

La période d'essai est donc supprimée. Cette mesure est étroitement liée au ralentissement prévu au début de la période d'occupation du travailleur et a été ainsi négociée par les employeurs et les syndicats. Tous les nouveaux travailleurs entament leur carrière avec un délai de préavis de 2 semaines au cours du premier trimestre. Au début de la carrière, la constitution s'effectue par trimestre. Cela permet aux deux parties d'apprendre à se connaître. Les contrats d'occupation d'étudiants et les contrats de travail intérimaire continuent de prévoir une période d'essai dès lors que la plupart des contrats conclus dans ces régimes sont très spécifiques et de très courte durée.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, une possibilité de préavis est également prévue. La règle générale est qu'il ne peut être mis fin à ce type de contrat avant l'expiration de sa durée, sauf moyennant une lourde indemnité (en payant la rémunération jusqu'à la fin du délai).

Auparavant, il était possible de prévoir une période d'essai durant laquelle le contrat pouvait être résilié. Pour éviter qu'il soit impossible de résilier un contrat à durée déterminée en début de période, il est maintenant prévu que l'employeur et le travailleur peuvent résilier le contrat pendant la première moitié du délai (avec un maximum de 6 mois). Dans ce cas, ce sont les nouveaux délais de préavis qui s'appliquent (deux semaines durant le premier trimestre, quatre semaines durant le second trimestre).

En cas de démission de la part du travailleur, les délais de préavis sont fixés à la moitié de ceux que doit respecter l'employeur, arrondis vers le bas et plafonnés à 13 semaines. C'est ce qui vaut aujourd'hui comme maximum pour les employés dont le salaire est

In het begin is er een opbouw van opzeggings-termijnen per kwartaal. In het begin kort (ter vervanging van de proeftijd). Tijdens de eerste 5 jaar anciënniteit zal de opzeggingstermijn progressief evolueren.

Na de eerste 5 jaar is er een geleidelijke opbouw. De onnatuurlijke trappen van 5 jaar die in de oude ontslagregeling voor bedienden zitten, worden weggenomen voor een opbouw die billijker is en minder weegt op de ontslagbeslissing (een werkgever zal niet meer snel iemand net vóór de volgende schijf van vijf jaar het vijfde jaar anciënniteit ontslaan). Bij het begonnen 20e jaar wordt 62 weken opzeggingstermijn vastgelegd, dat is al een lichte afvlakking van de eerdere trend. Vanaf dan verloopt de opbouw aan een week per jaar. Werknemers met reeds een behoorlijke anciënniteit hebben immers een verlaagd risico op ontslag.

De proeftijd is dus afgeschaft, dat hangt samen met de vertrapte opbouw in het begin van de tewerkstelling en werd zo onderhandeld door werkgevers en vakbonden. Elke nieuwe werknemer start met een opzeggingstermijn van 2 weken in het eerste kwartaal. In het begin van de loopbaan wordt opgebouwd per trimester. Dat geeft de kans aan beide zijden om mekaar te leren kennen. In arbeidsovereenkomsten voor studenten en overeenkomsten voor uitzendarbeid is wel nog een proeftijd opgenomen, omdat het om zeer specifieke, meestal korte contracten gaat.

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt in een opzeggingsmogelijkheid voorzien. De algemene regel is dat die niet kunnen worden beëindigd voor het verstrijken van duurtijd, of met een zware schadevergoeding (betaling tot einde termijn).

Vroeger kon er wel een proeftijd in worden opgenomen, tijdens die proeftijd was beëindiging mogelijk. Om te voorkomen dat een contract voor bepaalde tijd in begin niet kan worden opgezegd is nu bepaald dat werkgever en werknemer het contract gedurende eerste helft van de termijn (met een max van 6 maanden) kunnen opzeggen. Dan gelden de nieuwe opzeggingstermijnen (twee weken in het eerste kwartaal, vier weken in het tweede kwartaal).

Bij ontslag door de werknemer bedragen de opzeggingstermijnen de helft van de termijnen in geval van ontslag door de werkgever, afgerond naar beneden en geplafonneerd op 13 weken. In de aflopende regeling is dat het maximum voor bedienden met een loon dat

inférieur à 32 500 euros/an, cette règle est donc généralisée.

Le délai de préavis commence le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. C'est le régime qui est actuellement applicable aux ouvriers. Il n'est pas possible de déroger aux nouveaux délais de préavis que doit respecter l'employeur via une convention collective de travail sectorielle. Il s'agissait en effet d'un des grands points de discussion entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs souhaitent pouvoir négocier de meilleurs délais de préavis tandis que les employeurs souhaitent que ces négociations ne puissent jamais avoir lieu au niveau collectif mais tout au plus au niveau individuel. Dorénavant, les délais de préavis sont donc égaux pour tout le monde et il n'existe pas de négociations sectorielles à ce sujet mais bien une règle générale qui a été convenue.

La loi ne va toutefois pas jusqu'à intervenir dans les accords qui ont été conclus au niveau de l'entreprise. Cela n'arrive pas souvent aujourd'hui, mais c'est parfois le cas lors d'un licenciement collectif par exemple.

Le texte de compromis, qui parlait des nouveaux délais en tant que « maximum légal interprofessionnel », a été interprété différemment sur ce point par les syndicats et les employeurs lors de la transposition en textes de loi concrets. La ministre a, en toute âme et conscience, gardé l'église au milieu du village, suivi la voie du juste milieu. Désormais, les délais de préavis sont donc les mêmes pour tout le monde et il n'y a pas de négociations sectorielles à ce sujet mais une règle générale qui a été convenue.

La ministre ne comprend pas pourquoi des travailleurs qui sont les victimes d'une multinationale qui tourne bien et qui décide de fermer une usine à un certain endroit ne puissent pas conclure de plan social dans lequel ils parlent des délais de préavis. Il faut admettre quelques aménagements sur mesure dans pareil cas. « Un secteur » est un terme relativement vague, qui peut inclure des entreprises dans lesquelles d'autres choses peuvent être convenues de façon intelligente. Mais examinons cela au niveau de l'entreprise, et pas seulement à la tête du client, au cas par cas. La ministre craint que, si l'on ne peut encore parler uniquement niveau individuel des délais de préavis, seuls les membres de la direction qui ont des salaires très élevés pourront encore négocier en leur faveur. Ce n'est évidemment pas le but, la ministre ne veut pas d'un droit du travail qui protège davantage ceux qui se trouvent déjà dans une position avantageuse.

#### D. Régime du passé

Le nouveau régime pour le calcul des délais de préavis en cas de licenciement ou de démission est très

lager is dan 32 500 euro per jaar; deze regel wordt dus nu veralgemeend.

De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag die volgt op de week tijdens welke de opzegging ter kennis is gebracht. Dit betreft een overname van het oude stelsel voor arbeiders. Voortaan zal het niet meer mogelijk zijn om door middel van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen. Dit was een van de grootste twistpunten tussen werkgevers en werknemers: de werknemers wensten dat de sectoren ter zake een voor de werknemers gunstigere regeling konden afspreken, terwijl de werkgevers enkel individuele afspraken daarover aanvaardbaar vonden. Voortaan zijn de opzeggingstermijnen dus voor iedereen dezelfde en bestaan er hierover geen sectorale onderhandelingen maar wel een afgesproken algemene regel.

De wet gaat echter niet zover dat zij tussenbeide komt in overeenkomsten die op ondernemingsniveau worden gesloten. Dit gebeurt vandaag niet vaak, maar bijvoorbeeld wel in het geval van collectieve ontslagen.

De compromistekst, waarin de nieuwe termijnen het « interprofessioneel wettelijk maximum » werden genoemd, werd tijdens de omzetting in concrete wetteksten op dit punt anders geïnterpreteerd door de vakbonden en de werkgevers. De minister heeft in alle eer en geweten de kerk in het midden gehouden en de gulden middenweg gevolgd. Voortaan zijn de opzeggingstermijnen dus voor iedereen dezelfde en bestaan er hierover geen sectorale onderhandelingen maar wel een afgesproken algemene regel.

De minister begrijpt niet waarom werknemers die het slachtoffer zijn van een goeddraaiende multinational die beslist een bepaalde fabriek te sluiten, geen sociaal plan zouden kunnen afsluiten waarin de opzeggingstermijnen aan bod komen. In dergelijke gevallen moeten aanpassingen op maat mogelijk zijn. De term « sector » is vrij vaag, en kan ondernemingen omvatten waarin andere zaken op intelligente wijze kunnen worden afgesproken. Maar dit moet op ondernemingsniveau worden besproken, en niet louter geval per geval. De minister vreest dat als men alleen nog op individueel niveau over opzeggingstermijnen kan spreken, alleen de kaderleden met de hoogste wedden nog in hun voordeel zullen kunnen onderhandelen. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. De minister wil niet weten van een arbeidsrecht dat in het voordeel speelt van degenen die zich reeds in een gunstige positie bevinden.

#### D. Regeling van het verleden

De nieuwe regeling voor de berekening van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de

différent des anciens régimes applicables aux ouvriers et aux employés.

Il s'impose dès lors de recourir à un régime transitoire qui tienne compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le calcul de ces délais de préavis se fera en deux étapes. Les deux résultats devront ensuite être additionnés.

La première étape a trait à l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013.

La durée de la partie du délai de préavis liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné à la date du 31 décembre 2013.

À cette date, il doit donc être tenu compte du statut d'ouvrier ou d'employé, de l'ancienneté de service de l'intéressé et des règles qui seraient applicables à cette date si le délai de préavis de l'intéressé avait dû être calculé le 31 décembre 2013. Ces droits acquis à un délai de préavis à la date du 31 décembre 2013 sont maintenus.

À partir de 2014, les droits concernant les délais de préavis continueront à être constitués selon les nouvelles règles. Il s'agit de la deuxième étape. Le délai de préavis total est la somme des deux calculs.

Les contrats qui sont conclus après le 1 janvier 2014 relèveront immédiatement des nouvelles règles.

Ces règles transitoires ne sont pas applicables aux clauses d'essai qui courent encore après le passage à la nouvelle année, ou aux périodes de préavis raccourcies en cours pour les ouvriers ayant moins de 6 mois de service.

L'objectif n'est pas davantage d'interférer, par le biais du projet de loi à l'examen, dans des négociations sociales conclues dans le cadre d'un licenciement collectif. Les procédures relatives à un licenciement collectif arrêtées au plus tard au 31 décembre 2013 et dans le cadre desquelles un plan social a été déposé à cette date au plus tard ne sont pas concernées. Il n'est en effet pas souhaitable d'encore intervenir au niveau des accords qui ont été conclus et qui en règle générale constituent un équilibre mutuel.

Selon la législation actuelle, pour les employés supérieurs, à savoir les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros, le délai de préavis doit être négocié. Pour éviter pareilles négociations, le délai de préavis au 31 décembre 2013 est fixé forfaitairement à 1 mois par année entamée d'ancienneté. Dans la mesure où une clause valable conclue

werkgever of door de werknemer 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.

De berekening van deze opzeggingstermijnen zal in twee stappen gebeuren. Beide resultaten zullen vervolgens moeten worden opgeteld.

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

De duur van het deel van de opzeggingstermijn 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. Deze reeds verworven rechten op een opzegtermijn op 31 december 2013 blijven behouden.

Vanaf 2014 zullen de rechten met betrekking tot de opzeggingstermijnen volgens de nieuwe regels opgebouwd worden. Dat is de tweede stap. De totale opzeggingstermijn is het resultaat van de som van de termijnen in de twee regelingen.

Overeenkomsten die vanaf 1 januari 2014 worden afgesloten, zullen onmiddellijk onder de nieuwe regels vallen.

Deze overgangsbepalingen zijn niet van toepassing op proefbedingen die na het nieuwe jaar nog van toepassing zijn, noch op de huidige verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met minder dan zes maanden dienstanciënniteit.

Het is ook niet de bedoeling om met dit ontwerp te interfereren in afgesloten sociale onderhandelingen met betrekking tot collectief ontslag. Procedures die het voorwerp uitmaken van een procedure van collectief ontslag, die ten laatste werd beëindigd op 31 december 2013 en waarin uiterlijk op die datum een sociaal plan werd neergelegd zijn niet gevat. Het is immers niet wenselijk alsnog in te grijpen op de gemaakte afspraken, die in regel een onderling evenwicht vormen.

Voor hogere bedienden, met name de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt, moet op basis van de huidige wetgeving de opzeggingstermijn worden onderhandeld. Om deze onderhandelingen op 31 december 2013 te voorkomen, wordt de opzeggingstermijn op deze datum forfaitair bepaald. Deze opzeggingstermijn wordt bepaald op 1 maand

antérieurement fixe le délai de préavis pour ces employés supérieurs, celui-ci doit être respecté.

Une compensation est prévue pour les (ex-)ouvriers. La protection que cela leur apporte signifie que, dans un délai de 5 ans, la « discrimination historique » à l'égard des ouvriers en ce qui concerne les délais de préavis sera elle aussi supprimée.

Lorsque des (ex-)ouvriers seront licenciés, on examinera quels seront leurs droits en termes de délai de préavis en vertu des nouvelles règles. Si leurs droits sont supérieurs à ce qu'ils obtiennent en réalité de l'employeur (les droits constitués sur la base des anciennes règles jusqu'au 31 décembre 2013, plus les droits constitués selon les nouvelles règles pour la période après le 1<sup>er</sup> janvier 2014), la différence nette sera compensée par un complément de l'ONem. Ce complément sera instauré progressivement en fonction de l'ancienneté du travailleur. Il sera d'abord instauré pour les (ex-)ouvriers ayant une longue ancienneté, puis sera octroyé à tous les (ex-)ouvriers à partir de 2017.

Le complément sera financé par le biais de la suppression de l'exonération fiscale dont bénéficie actuellement une partie de l'indemnité de préavis et du salaire pendant le délai de préavis. Il s'agit donc de solidarité entre travailleurs.

La compensation pour le passé ne sera pas à la charge des employeurs. Il ne serait pas équitable, en effet, d'agir rétroactivement sur le passif social en alourdissant considérablement le poids de l'ancienneté acquise par le passé.

Les compléments sectoriels qui viennent s'ajouter aux allocations de chômage complètes ou compléments équivalents qui ont pour but de garantir la sécurité d'existence du travailleur après le licenciement, sont prises en compte dans le délai de préavis — ou l'indemnité.

Il s'agit d'une forme de compensation pour les employeurs qui leur permet de limiter leurs dépenses. S'ils ont déjà payé un complément à la place d'un délai de préavis plus élevé, ils ne devront pas payer les deux éléments.

Le projet de loi impose aux secteurs d'élaborer une solution pour les compléments d'ici le 30 juin 2015. À défaut de solution, le paiement d'un complément après cette date ou le financement de celui-ci sera illicite à concurrence d'un montant qui ne dépasse pas la différence concernant le délai de préavis selon les règles en vigueur avant le 31 décembre 2013 et après.

per begonnen jaar anciënniteit. In de mate dat er voor deze hogere bedienden een eerder afgesloten geldige clausule de opzeggingstermijn bepaalt, moet deze worden gerespecteerd.

Voor de (ex-)arbeiders is in een compensatie voorzien. Deze bescherming betekent dat op een termijn van 5 jaar ook de « historische discriminatie » van arbeiders inzake opzeggingstermijnen wordt weggerukt.

Wanneer (ex-)arbeiders worden ontslagen wordt gekeken wat ze volgens de nieuwe regels aan opzeggingstermijn zouden hebben. Als dat meer is dan wat ze werkelijk krijgen van de werkgever (op basis van de oude regels tot 31 december 2013, plus volgens de nieuwe regels voor de periode na 1 januari 2014), wordt dat verschil in netto termen bijgesteld met een toeslag van de RVA. Dit gebeurt stapsgewijs volgens de anciënniteit van de werknemer. De toeslag zal eerst gelden voor de ex-arbeiders met een lange anciënniteit, en tegen 2017 gelden voor alle ex-arbeiders.

De financiering daarvan gebeurt door het schrappen van de fiscale vrijstelling die vandaag bestaat voor een deel van de opzeggingsvergoeding en het loon tijdens de opzeggingstermijn. Het is dus solidariteit tussen de werknemers.

De compensatie voor het verleden komt niet ten laste van de werkgevers. Het zou niet billijk zijn met terugwerkende kracht in te grijpen op het sociaal passief en dit voor anciënniteit uit het verleden aanzienlijk te verzwaren.

De sectorale aanvullende vergoedingen die bovenop de volledige werkloosheidsuitkeringen komen, of de gelijkwaardige aanvullende vergoedingen die tot doel hebben de bestaanszekerheid van de werknemer na diens ontslag te waarborgen, worden aangerekend op de opzeggingstermijn of -vergoeding.

Het betreft een zekere compensatie voor de werkgevers, waarmee zij hun uitgaven kunnen beperken. Ingeval zij al een aanvullende vergoeding hebben voorzien in plaats van een hogere opzeggingstermijn toe te kennen, moeten zij niet beide elementen betalen.

Het wetsontwerp verplicht de sectoren ertoe tegen 30 juni 2015 een oplossing uit te werken voor de aanvullende vergoedingen. Zonder oplossing zal de uitbetaling van een aanvullende vergoeding of de financiering ervan vanaf die datum onwettig zijn, voor het gedeelte van het bedrag dat niet hoger ligt dan het verschil met betrekking tot de opzeggingstermijn volgens de vigerende regels vóór 31 december 2013 en erna.



## E. Reclassement

Le droit au reclassement est considérablement étendu. Les moyens permettant aux travailleurs licenciés de retrouver un nouvel emploi seront donc amplifiés. Le droit au reclassement est généralisé aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'un délai de préavis de 30 semaines.

Il est prouvé que le reclassement permet à une personne de retrouver plus rapidement un emploi, ce qui doit être la finalité de tout régime de licenciement, à fortiori pour les personnes qui ont accompli le même travail pendant plusieurs années, qui ont cessé toute recherche active sur le marché de l'emploi et dont l'expérience s'est peut-être quelque peu cantonnée à un domaine unique.

Les travailleurs qui sont licenciés après avoir accumulé de longues années d'ancienneté auront droit à une indemnité de préavis de 26 semaines (six mois) et bénéficieront d'une procédure de reclassement professionnel pendant une période de 4 semaines. Jusqu'en 2016, les intéressés auront le choix d'opter ou non pour cette procédure; par la suite, celle-ci deviendra obligatoire.

Pour celui qui travaille pendant le délai de préavis, la situation est différente: le programme de reclassement s'ajoute au régime de préavis (le travailleur continue en effet à travailler normalement et perçoit son salaire), mais il ne doit pas nécessairement couvrir quatre semaines de salaire.

Ce régime généralisé de reclassement répond aux critères de qualité fixés par la CCT n° 82. L'autorité fédérale reste en effet compétente pour la matière régie par cette CCT.

Au sein des secteurs, on sera en outre encouragé, outre les 6 mois garantis de délais ou d'indemnités, à aller plus loin que les 4 semaines de reclassement professionnel. Les secteurs doivent élaborer des mesures qui complètent par ailleurs un tiers du package de licenciement par des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur. Il s'agit donc d'aspects qui ne concernent pas du « cash ».

Un travailleur ayant une certaine ancienneté acquiert des compétences spécifiques, liées à son travail. Il se peut que de ce fait, des compétences plus générales qui étaient davantage présentes au début de l'emploi et de la carrière se détériorent quelque peu. L'accompagnement de carrière et la formation permettent de remédier à ce problème.

## E. Outplacement

Het recht op *outplacement* wordt aanzienlijk uitgebreid. Zo wordt meer ingezet op het vinden van een nieuwe job na ontslag. Het recht op outplacement wordt veralgemeend voor werknemers die worden ontslagen en die 30 weken opzeggingstermijn hebben.

Het is aangetoond dat *outplacement* maakt dat je sneller een job vindt en dat moet het doel zijn van een ontslagregeling. Dat is zeker zo voor mensen die na een aantal jaar dezelfde job niet meer actief hebben rondgekeken op de arbeidsmarkt en wiens ervaring misschien wat eenzijdiger is geworden.

Eenzijds zal er voor die werknemers die worden ontslagen na een behoorlijke anciënniteit een waarborg zijn van 26 weken (6 maand) opzeggingsvergoeding, daarnaast krijgen ze voor 4 weken een outplacement. Tot 2016 is dit een keuze, vanaf dan is het de regel.

Voor wie presteert tijdens de opzeggingstermijn is het iets anders: het outplacementpakket komt dan bovenop de opzeggingsregeling (de werknemer werkt immers ook gewoon en krijgt loon), het pakket moet dan wel niet per se 4 weken loon zijn.

Deze veralgemeende outplacementregeling bevat de kwaliteitscriteria die reeds vervat zijn in de CAO nr. 82. De federale overheid blijft immers onder andere bevoegd voor wat geregeld is in deze CAO.

De sectoren zullen ertoe worden aangemoedigd om, behalve de gewaarborgde zes maanden opzeggingsstermijn of overeenstemmende vergoeding, verder te gaan dan de aanbieder van outplacementbegeleiding gedurende vier weken: zij moeten maatregelen uitwerken die een derde van het ontslagpakket aanvullen met inzetbaarheidsmaatregelen. Het betreft dus andere maatregelen dan de uitkering van geld.

Werknemers met een zekere anciënniteit ontwikkelen door hun werk specifieke vaardigheden. Daardoor is het mogelijk dat de algemenere vaardigheden die zij in het begin van hun loopbaan bezaten, op de achtergrond raken. Loopbaanbegeleiding en opleiding kunnen dit verhelpen.

## F. Exceptions

Les mesures d'exception concernent 150 000 à 200 000 travailleurs (sur un total d'environ 1,3 million de travailleurs).

Les travailleurs qui bénéficient au 31 décembre 2013 d'un délai de préavis inférieur au minimum général (CCT n° 75) parce que ces délais inférieurs ont été convenus ainsi dans leur secteur, passeront directement aux délais supérieurs qui leur étaient déjà également applicables antérieurement: ils profitent donc dès à présent de ces délais supérieurs. Les travailleurs des secteurs d'exception ont droit à une application rétroactive des délais de préavis prévus dans la CCT n° 75. Cela signifie que l'ancienneté qu'ils ont acquise antérieurement sera directement calculée comme si leurs délais de préavis avaient toujours été régis par la CCT n° 75.

En décembre 2017, ces secteurs appliqueront les délais prévus par le nouveau régime. Quelques secteurs sont concernés (tailleurs, habillement et confection, ameublement et transformation du bois, tanneurs, bottiers, chiffonnier, armurerie à la main, diamant, techniques dentaires et commerce de carburant en Flandre orientale). Franchir ce pas en une fois serait trop difficile sur le plan économique, mais l'exception prévue permet donc de revaloriser aussi dès à présent le statut de ces travailleurs. Le maintien temporaire d'une exception justifie que les employeurs appliquent également pour le passé un meilleur délai de préavis pendant la durée de l'exception. C'est en outre la solution la plus simple d'un point de vue pratique.

Les travailleurs occupés sur des chantiers temporaires et mobiles (construction) bénéficient aussi dès à présent d'un meilleur délai. Le secteur de la construction se caractérise par des régimes spécifiques de sécurité d'existence et d'indemnités, qui sont une compensation pour les délais de préavis inférieurs. En outre, les travailleurs des chantiers temporaires et mobiles sont généralement employés sur la base de contrats à durée indéterminée, ce qui permet de maintenir leur protection sociale. À défaut d'un régime d'exception, un allongement des délais de préavis selon le nouveau régime de préavis harmonisé pourrait entraîner une diminution du nombre de contrats à durée indéterminée.

L'exception pour les activités qui satisfont aux conditions n'est pas limitée dans le temps, mais peut être évaluée à l'aune de l'emploi, de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que de la qualité du travail. Les délais de préavis dérogatoires peuvent éventuellement faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un accord sectoriel, dans les limites du maximum défini au niveau interprofessionnel.

## F. Uitzonderingen

De uitzonderingsmaatregelen hebben betrekking op in het totaal 150 000 tot 200 000 mensen (op ongeveer 1,3 miljoen arbeiders).

Voor de werknemers die op 31 december 2013 een opzeggingstermijn hadden die lager was dan het algemene minimum (CAO 75) omdat dat in hun sector zo was afgesproken, wordt meteen bepaald dat zij direct naar de hogere minima gaan die vroeger golden, zij zetten dus nu al de stap naar die betere termijnen. Arbeiders uit de uitzonderingssectoren hebben recht op een retroactieve toepassing van de opzeggingstermijnen bepaald in cao 75. Dit betekent dat ook hun oude anciënniteit meteen wordt meegeteld alsof hun opzeggingstermijnen steeds door cao 75 waren geregeld.

Tegen december 2017 zetten deze sectoren de stap naar de termijnen van de nieuwe regeling. Het gaat om enkele sectoren (kleermakers, kleding en confectie, stoffering en houtbewerking, leerlooierij, schoenmakers, terugwinning van lompen, wapensmederij met de hand, diamant, dentaaltechnische bedrijven, brandstoffenhandel in Oost-Vlaanderen). De reden is dat de stap in één keer zetten economisch te moeilijk zou zijn, maar de positie van die werknemer wordt dus ook meteen verbeterd. Het tijdelijk behoud van een uitzondering verantwoordt dat de werkgevers ook voor het verleden een verbeterde opzeggingstermijn toepassen tijdens de duur van de uitzondering. Dit is bovendien praktisch de meest eenvoudige oplossing.

Voor werknemers tewerkgesteld aan activiteiten op tijdelijke en mobiele werven (bouw), wordt meteen ook een betere termijn van kracht. De bouwsector is een heel eigen sector met specifieke regelingen van bestaanszekerheid en vergoedingen, die de lagere termijnen compenseren. Bovendien werkt de sector ook voor de werknemers van tijdelijke en mobiele werkplaatsen doorgaans met contracten van onbepaalde duur, wat de sociale bescherming van de betrokken werknemers handhaaft. 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 verminderen.

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.

Les travailleurs relevant du régime d'exception n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement. Il n'y a en effet aucune « différence » entre l'ancien délai de préavis et le nouveau. Ces travailleurs conservent toutefois leur droit à l'allocation de licenciement.

Pour certains employeurs, les nouvelles règles représentent une économie à plus long terme. Quoiqu'il en soit, il s'agit d'une simplification importante dans le chef de tous les employeurs en ce qui concerne les nouveaux contrats : un seul régime de préavis, et plus besoin de conclure une période d'essai séparée.

Certaines entreprises verront leur coût augmenter parce que les ouvriers obtiennent un régime de licenciement nettement plus favorable. Afin d'atténuer l'impact de la hausse des coûts à la suite du nouveau régime de préavis, les mesures suivantes sont prises :

— Premièrement, le budget de l'actuelle allocation de licenciement de l'ONEM (56 millions d'euros en 2012) qui est libéré progressivement sera octroyé en compensation des employeurs qui connaissent des augmentations de leurs coûts à la suite du nouveau régime de licenciement.

Le budget des allocations de licenciement actuelles à charge de l'ONEM (56 millions d'euros en 2012) est libéré petit à petit parce qu'il n'y aura plus d'ouvriers (à l'heure actuelle, seuls les ouvriers ont droit à ces allocations). Le budget sera utilisé pour compenser les employeurs. Le budget qui est dégagé progressivement sera utilisé pour faire baisser la cotisation patronale en matière de vacances annuelles (ouvriers).

— Deuxièmement, une compensation sera prévue par la modulation des cotisations patronales pour les services externes pour la prévention et la protection au travail.

Une compensation sera prévue par le biais d'une modulation des cotisations des employeurs pour services externes pour la prévention et la protection. Deux niveaux de cotisations forfaitaires aux services externes de prévention et de protection au travail seront établis, avec une cotisation moindre pour les entreprises comptant maximum 5 travailleurs.

— Troisièmement, une compensation sera prévue par une cotisation au profit du Fonds de fermeture d'entreprises.

Une compensation est prévue par le biais d'une cotisation patronale instaurée sur les indemnités de préavis de travailleurs bénéficiant d'un salaire supérieur (généralement des employés) au profit du Fonds de fermeture d'entreprises. C'est une forme de solidarité entre employeurs.

Werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding. Er is immers geen « verschil » tussen de oude opzeggingstermijn en de nieuwe. Deze werknemers behouden evenwel het recht op de ontslaguitkering.

Voor sommige werkgevers vormen de nieuwe regels een besparing op langere termijn. Het is hoe dan ook een belangrijke vereenvoudiging voor alle werkgevers met betrekking tot de nieuwe overeenkomsten: slechts één opzeggingsregeling en geen verplichting om er een afzonderlijk proefbeding in op te nemen.

Voor sommige ondernemingen zullen de kosten niettemin stijgen, omdat voor de arbeiders een duidelijk gunstiger ontslagregeling geldt. Om de weerslag van de stijgende kosten als gevolg van de nieuwe opzeggingsregeling te beperken, worden de volgende maatregelen genomen :

— Ten eerste: het budget voor de huidige ontslagvergoedingen van de RVA (56 miljoen euro in 2012), dat geleidelijk wordt vrijgegeven, zal worden toegekend als compensatie voor de werkgevers van wie de kosten stijgen als gevolg van de nieuwe ontslagregeling.

Het budget voor de huidige ontslagvergoedingen van de RVA (56 miljoen euro in 2012) wordt geleidelijk vrijgegeven omdat er geen arbeiders meer zullen zijn (thans hebben alleen de arbeiders recht op die uitkeringen). Het budget zal worden gebruikt om de werkgevers te compenseren. Het budget dat geleidelijk aan vrijkomt zal worden gebruikt om de werkgeversbijdrage inzake jaarlijkse vakantie te verminderen (arbeiders).

— Ten tweede: er zal worden voorzien in een compensatie door een modulering van de werkgeversbijdragen voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Er zal worden voorzien in een compensatie via een modulering van de werkgeversbijdragen voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Er worden twee niveaus van forfaitaire bijdragen voor die externe diensten vastgesteld, met een kleinere bijdrage voor de ondernemingen met maximum vijf werknemers.

— Ten derde: er zal worden voorzien in een compensatie door een bijdrage ten gunste van het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Een compensatie wordt voorzien via een werkgeversbijdrage ten gunste van het sluitingsfonds op de opzeggingsvergoedingen van werknemers met een hoger loon (meestal bedienden). Dit is een solidariteit tussen werkgevers.

La cotisation s'élève à :

— 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. Une compensation est donc prévue pour les petites entreprises.

— Le ministre des Finances a élaboré un régime contenant des dispositions fiscales qui prévoient, pour la constitution du passif social des entreprises, une exonération d'impôts des bénéficiaires et des profits jusqu'à un certain montant de rémunération, exonération qui est liée au passif social dans le cadre du statut unique. En ce qui concerne cette partie, la ministre renvoie à la discussion du projet de loi à l'examen en commission des Finances et des Affaires économiques du Sénat (doc. Sénat, n° 5-2396/3).

— La suppression du jour de carence est, comme on l'a déjà souligné, compensée par un abaissement général des charges d'un montant de 80 millions d'euros.

Un autre élément de la modernisation consiste en l'introduction d'une motivation du licenciement. A présent, celle-ci fait défaut dans le droit belge du travail. Pourtant, le fait que le travailleur ne sache pas pourquoi il a été licencié est source de frustration et d'incompréhension. Les partenaires sociaux élaboreront un régime concernant la motivation du licenciement ainsi qu'une politique RH efficace dans une cct conclue au sein du Conseil national du travail, dont l'entrée en vigueur est prévue pour 1/1/2014. Cette CCT remplacera l'actuel article 63 de la loi sur les contrats de travail qui se rapporte au licenciement abusif chez les ouvriers.

Le régime prévu à l'article 63 de la loi sur les contrats de travail qui se rapporte au licenciement abusif des ouvriers (uniquement) expirera lors de l'entrée en vigueur de cette CCT.

De bijdrage bedraagt :

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

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

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

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

— Er is een regeling uitgewerkt door de minister van Financiën waarbij in de fiscale bepalingen een regeling van vrijstelling van winsten en baten tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldiging, samenhangend met het sociaal passief inzake het eenheidsstatuut is voorzien voor ondernemingen voor de aanleg van het sociaal passief. Voor dit onderdeel verwijst de minister naar het verslag van de bespreking van voorliggend wetsontwerp in de Senaatscommissie voor de Financiën en de Economische Aangelegenheden (stuk Senaat, nr. 5-2396/3).

— De afschaffing van de carenzdag wordt, zoals reeds vermeld, gecompenseerd door een algemene lastenverlaging voor een budget van 80 miljoen euro.

Een ander aspect van de modernisering van ons arbeidsrecht bestaat in de instelling van een algemene motivering van het ontslag. Momenteel ontbreekt die in het Belgisch recht. Het feit dat de werknemer niet weet waarom hij werd ontslagen, is nochtans een bron van frustratie en onbegrip. De sociale partners zullen een regeling in verband met de motivering van het ontslag en een doeltreffend HR-beleid uitwerken in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten cao, waarvan de inwerkingtreding is gepland voor 1 januari 2014. Die cao komt er ter vervanging van het vigerende artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat betrekking heeft op het willekeurig ontslag van arbeiders.

De regeling van artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet, die het willekeurig ontslag van (alleen) arbeiders betreft, zal verstrijken wanneer die cao in werking treedt.

## G. Jour de carence

Le jour de carence est supprimé. Désormais, chaque travailleur aura droit à un salaire dès le premier jour de maladie. La réglementation qui a pour conséquence qu'aujourd'hui encore, 30 % environ des ouvriers ne sont pas payés pour le premier jour de maladie est clairement discriminatoire. Il n'y a en effet aucune raison de supposer que leur maladie serait fictive.

Une baisse générale des charges compensera le coût de cette suppression.

Cependant, la loi précise plus clairement les différentes possibilités de contrôle pour tous les travailleurs : un employeur peut toujours envoyer un médecin-contrôleur et le travailleur doit se soumettre à cette procédure de contrôle. C'est ainsi qu'il sera notamment possible de préciser dans une CCT ou dans le règlement de travail qu'un travailleur en incapacité de travail doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur pendant quatre heures d'affilée au maximum. L'application de cette mesure devra toutefois se faire dans le respect strict du principe de proportionnalité, ce qui veut dire que la mesure devra être proportionnée à l'objectif du contrôle médical. Ainsi, en cas d'incapacité de travail de longue durée, le contrôle aura une durée limitée.

Le gouvernement a demandé au Groupe des Dix de trouver des solutions pour les autres domaines où une harmonisation est nécessaire. Les partenaires sociaux régleront les autres éléments du dossier ouvriers-employés, tels que le régime du pécule de vacances, notamment à l'aide d'une actualisation du projet de l'accord interprofessionnel 2011-2012 et ce, selon un agenda strict. Le fait que les différences principales aient été supprimées doit faciliter le travail.

## H. Conclusion

La ministre réitère ses remerciements aux partenaires sociaux pour leur attitude constructive. À un moment où certains ne croyaient plus en la concertation sociale et où rares étaient ceux qui espéraient encore qu'une solution serait trouvée pour la date butoir du 8 juillet 2013, les partenaires sociaux ont adopté une attitude responsable en renonçant en partie à leurs positions respectives pour parvenir à un compromis équilibré, qui permet non seulement de mettre fin à une discrimination inadmissible mais également de moderniser le droit de licenciement. Ils ne doivent peut-être pas s'attendre tout de suite à être félicités par des applaudissements, car de telles fractures avec le passé sont souvent délicates, mais le courage dont ils ont fait preuve finira par être reconnu à sa juste valeur.

## G. Carendag

De carendag wordt afgeschaft. Elke werknemer heeft nu recht op loon vanaf de eerste dag ziekte, de regeling waardoor nog ongeveer 30 % van de arbeiders geen loon kreeg voor de eerste dag ziekte is duidelijk een discriminatie. Er is geen reden waarom hun ziekte niet echt zou zijn.

Ter compensatie van de kost komt er een algemene lastenverlaging.

Voor alle werknemers wordt in de wet wel duidelijker bepaald wat de controlemogelijkheden zijn : een werkgever kan altijd een controlearts sturen en de werknemer moet daaraan meewerken. Zo is onder meer bepaald dat het mogelijk is om bij cao of via het arbeidsreglement te voorzien dat een werknemer die arbeidsongeschikt is zich maximaal 4 aaneengesloten uren beschikbaar moet houden voor de controlearts. Deze maatregel is evenwel slechts mogelijk voor zover rekening wordt gehouden met een strikte eerbiediging voor het beginsel van proportionaliteit ten aanzien van het doel van de medische controle. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij langere arbeidsongeschiktheid de mogelijkheid in de tijd beperkt moet zijn.

De regering heeft de Groep van Tien verzocht oplossingen uit te werken voor de andere domeinen waarin een harmonisatie noodzakelijk is. De sociale partners zullen de andere facetten regelen van het dossier arbeiders-bedienden, zoals de regeling inzake het vakantiegeld, met name aan de hand van een actualisering van het centraal akkoord 2011-2012 en volgens een strikte agenda. Het feit dat de belangrijkste verschillen werden afgeschaft, moet het werk vergemakkelijken.

## H. Conclusie

De minister dankt andermaal de sociale partners voor hun constructieve houding. Op een moment dat sommigen het sociaal overleg dood verklaard hadden en dat haast niemand nog geloofde in een oplossing voor de deadline van 8 juli 2013, hebben zij de verantwoordelijkheid getoond om hun stellingen een stuk te verlaten en een evenwichtig compromis mogelijk te maken dat niet alleen komaf maakt met een onaanvaardbare discriminatie, maar dat tegelijk een modernisering van het ontslagrecht mogelijk maakt. Zij zullen misschien niet meteen applaus verwachten en krijgen, daarvoor zijn dergelijke breuken met het verleden vaak te delicaat. Op termijn zal het belang van hun moed op dit moment echter ten volle worden erkend.

### III. DISCUSSION GÉNÉRALE

#### A. Questions et observations des membres

Mme Franssen souligne la grande importance du projet de loi à l'examen et remercie la ministre, ses collaborateurs et l'ensemble du gouvernement pour les efforts qu'ils ont fournis et qui ont mené à la conclusion d'un accord juste avant l'expiration du délai ultime. Il était loin d'être évident d'arriver à mener cette mission à son terme, mais la ministre y est parvenue à la perfection.

Elle ne souhaite pas tomber dans la répétition en posant à la ministre les mêmes questions techniques que celles qui lui ont déjà été posées à la Chambre des représentants. En effet, quiconque le souhaite peut consulter le rapport de la commission compétente de la Chambre. De manière générale, Mme Franssen souligne que le groupe CD&V du Sénat a toujours continué à croire qu'une solution pourrait être trouvée en concertation avec les partenaires sociaux. C'est la raison pour laquelle elle se réjouit tout particulièrement de voir que sa confiance était fondée.

Sur le fond, l'intervenante estime que l'on a trouvé ici un équilibre fragile entre les partenaires sociaux, équilibre qui cadre avec le carcan étroit que le gouvernement fédéral a imposé. Certains ont dû faire des sacrifices, d'autres ont obtenu de nouveaux droits. Différentes mesures ont été adoptées pour compenser le surcoût pour les employeurs. Par ailleurs, les droits déjà constitués par les travailleurs ont été respectés. Un régime transitoire conséquent a également été prévu.

Mme Franssen ne nie pas la persistance de plusieurs préoccupations fondamentales. C'est notamment le cas pour le secteur de la construction, pour lequel un régime d'exception a été prévu. Il est important de procéder à une évaluation à intervalles réguliers. Il est question d'un travail en cours, d'autant plus que les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à résoudre tous les problèmes.

Enfin, elle souhaite encore poser quelques questions ponctuelles à la ministre. Des accords ont-ils été conclus par rapport aux normes à appliquer durant la période comprise entre le délai ultime avancé par la Cour constitutionnelle et l'entrée en vigueur de la nouvelle législation ? Il s'agit quand même en l'espèce d'une période d'un semestre. Des démarches concrètes sont-elles entreprises actuellement pour éliminer les différences entre ouvriers et employés ? Qu'en est-il du risque que d'autres secteurs que celui de la construction se mettent également à réclamer certains privilèges ?

Mme Stevens trouve que l'expression « statut unique » est trompeuse, car de nombreuses différences discriminatoires n'ont pas encore été réglées. Pourtant,

### III. ALGEMENE BESPREKING

#### A. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Franssen meent dat voorliggend wetsontwerp bijzonder belangrijk is en dankt de minister, haar medewerkers en de ganse regering voor de inspanningen die zij hebben geleverd, die hebben geleid tot een akkoord dat net vóór de ultieme deadline werd gesloten. Het was verre van evident om deze missie tot een goed einde te brengen, maar de minister heeft dat voortreffelijk gedaan.

Zij wenst niet in herhaling te vallen door dezelfde technische vragen te stellen als diegene die in de Kamer van volksvertegenwoordigers reeds werden gesteld. Eenieder kan immers het verslag van de bevoegde Kamercommissie raadplegen. In het algemeen benadrukt mevrouw Franssen dat de CD&V-Senaatsfractie altijd is blijven geloven in een oplossing die samen met de sociale partners kon bereikt worden. We zijn dan ook bijzonder verheugd dat ons vertrouwen terecht bleek.

Ten gronde, is spreekster van oordeel dat hier een broos evenwicht werd bereikt tussen de sociale gesprekspartners en dat past in het broze keurslijf dat de federale regering heeft opgelegd. Sommige mensen hebben moeten inleveren, anderen hebben rechten bij gekregen. Verschillende maatregelen werden genomen om de meerkost voor de werkgevers te compenseren. Anderzijds worden ook de opgebouwde rechten van de werknemers gerespecteerd. Er werd ook in een ruime overgangsregeling voorzien.

Mevrouw Franssen ontkent niet dat een aantal fundamentele bezorgdheden blijven. Dit geldt onder meer voor de bouwsector, waarvoor een uitzonderingsregime werd voorzien. Het is belangrijk dat dit op regelmatige tijdstippen wordt geëvalueerd. Er is sprake van een « *work in progress* », temeer omdat niet voor alle problemen een oplossing werd bereikt tussen de sociale partners.

Ten slotte wenst zij nog enkele punctuele vragen te stellen aan de minister. Zijn er afspraken gemaakt met betrekking tot de normen die gelden in de periode tussen de deadline van het Grondwettelijk Hof en het in voege treden van de nieuwe wetgeving ? Het betreft hier toch een periode van een half jaar. Worden op dit ogenblik concrete stappen ondernomen om de verschillen tussen arbeiders en bedienden weg te werken ? Hoe groot is het risico dat andere sectoren dan de bouwsector ook nog bepaalde privileges opeisen ?

Mevrouw Stevens is van oordeel dat het woord « eenheidsstatuut » misleidend is want heel wat discriminerende verschillpunten werden nog niet gere-

la Cour constitutionnelle avait demandé de lever toutes les différences discriminatoires pour juillet 2013, ce qui n'a pas été fait. Il est donc nécessaire de fournir un travail législatif complémentaire pour pouvoir parler d'un réel statut unique répondant aux attentes de la Cour constitutionnelle.

L'intervenante reconnaît que de nombreuses différences entre ouvriers et employés ont été supprimées, mais souligne qu'il en subsiste beaucoup d'autres. Sur un total de dix différences, le gouvernement n'en supprime aujourd'hui que deux, en l'occurrence le jour de carence et le régime de licenciement. Mais le projet est loin d'être une solution complète. De plus, le régime de licenciement imaginé par le projet de loi à l'examen est lui aussi loin d'être complet. Qu'en est-il de la motivation du licenciement et de la conversion du licenciement en mesures d'activation ?

Mme Stevens énumère les points pour lesquels le projet de loi à l'examen ne laisse encore entrevoir aucune solution :

- les vacances annuelles : le régime proprement dit et les structures y afférentes, telles que les caisses de vacances;
- le chômage temporaire;
- l'obligation de non-concurrence;
- l'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail;
- les disparités en matière de prélèvement ONSS;
- la formation des salaires : les barèmes des ouvriers et ceux des employés;
- les disparités relatives aux conditions de travail extralégales, comme le deuxième pilier de pension;
- l'ensemble du système de droit collectif du travail : tant au niveau sectoriel (comités paritaires) qu'au niveau de l'entreprise (délégation syndicale, Conseil d'entreprise et Comité pour la prévention et la protection au travail).

À ces 10 chantiers relatifs au statut unique s'ajoute la question de l'approche qui sera adoptée en ce qui concerne l'emploi statutaire. Maintiendra-t-on des séparations très marquées entre l'emploi statutaire, d'une part, et l'emploi contractuel, d'autre part ? De nombreux pouvoirs publics engagent des membres du personnel sur une base contractuelle. Les personnes concernées relèvent de ce fait d'un régime de sécurité social moins avantageux que celui du personnel statutaire alors qu'elles effectuent le même travail. Il s'agit en l'occurrence d'une situation inacceptable et d'une problématique qui doit être clarifiée. Un marché du travail sain exige une certaine mobilité entre les régimes et surtout l'absence de cloisons infranchissables.

geld. Nochtans had het Grondwettelijk Hof gevraagd dat alle discriminerende verschillen zouden weggewerkt zijn tegen juli 2013. Dat is niet het geval. Extra wetgevend werk is dus noodzakelijk om te kunnen spreken van een volwaardig eenheidsstatuut dat beantwoordt aan de verwachtingen van het Grondwettelijk Hof.

Spreekster erkent dat vele verschillen tussen arbeiders en bedienden worden weggewerkt, maar vele andere ook niet. Van de in totaal 10 bestaande verschillen worden er nu slechts een tweetal weggewerkt, met name de afschaffing van de carenzdag en de ontslagregeling. Een volledige oplossing is er echter niet. Bovendien is ook de ontslagregeling zoals deze werd uitgewerkt in voorliggend wetsontwerp verre van volledig. Hoe zit het met de motivatie van het ontslag en het omzetten van ontslag in activeeringsmaatregelen ?

Mevrouw Stevens somt op waar er nog geen oplossing in het vooruitzicht wordt gesteld door dit wetsontwerp :

- de jaarlijkse vakantie : het stelsel zelf en de structuren errond, zoals bijvoorbeeld de vakantiekassen;
- de tijdelijke werkloosheid;
- het niet-concurrentiebeding;
- de tegemoetkoming woon-werkverkeer;
- de verschillen in R.S.Z.-heffing;
- de loonvorming : barema's arbeiders vs. bedienden;
- de verschillen in extralegale arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld de tweede pensioenpijler;
- het ganse stelsel van collectief arbeidsrecht : zowel op sectorniveau (paritaire comités) als op het ondernemingsniveau (syndicale delegatie, Ondernemingsraad en Comité PBW).

Naast deze 10 werven van het eenheidsstatuut blijft er ook de vraag hoe we de statutaire tewerkstelling in de toekomst zullen positioneren. Gaat men de hoge muren tussen de statutaire en contractuele tewerkstelling behouden ? Heel wat overheden nemen personeelsleden aan op contractuele basis, als gevolg waarvan ze in een ander, minder voordelig sociaal zekerheidsstelsel vallen hoewel ze identiek werk verrichten als het statutair personeel. Dit is onaanvaardbaar en deze problematiek dient te worden uitgeklaard. Een gezonde arbeidsmarkt vereist mobiliteit tussen de stelsels en zeker geen hoge muren. Dit is volgens spreekster de elfde werf. Strikt juridisch moet deze problematiek niet worden meegenomen in

bles. Cela constitue, selon l'intervenante, le onzième chantier. D'un point de vue strictement juridique, cette problématique ne doit pas obligatoirement être réglée conjointement avec le statut unique, mais, en termes de gestion politique, ce serait néanmoins une erreur de ne pas le faire.

Mme Stevens souhaite ensuite poser quelques questions concrètes. Elle n'a jamais compris pourquoi la ministre n'avait pas voulu conclure un accord global dans lequel toutes les différences auraient été abolies en une fois. La négociation d'un tel accord aurait pourtant été plus aisée. La ministre peut-elle expliquer pourquoi cette piste n'a pas été suivie? Donnera-t-elle une suite aux observations formulées par le Conseil d'État? En effet, l'avis remonte déjà au 6 novembre 2013 et la ministre déclarait déjà dans la presse, quelques jours plus tard, que la marche de manoeuvre pour apporter des adaptations était très réduite voire inexistante si l'on ne voulait pas compromettre «le fragile équilibre» trouvé entre les partenaires sociaux. Ou la ministre planifie-t-elle encore une «législation de réparation» afin d'éviter une éventuelle nouvelle condamnation par la Cour constitutionnelle? Compte-t-elle encore effectuer l'analyse d'impact comme le prescrit la loi?

La ministre est-elle consciente que le fait de mettre le compteur à zéro à partir de janvier 2014 a pour effet d'accroître les coûts? La première année, il y aura 7 semaines d'indemnité de préavis supplémentaires pour tout le monde. C'est même plus que le mois par année de service prévu dans la formule Claeys. La ministre compte-t-elle encore apporter des ajustements à cet égard? L'intervenante pense par exemple à des compensations complémentaires pour les employeurs?

Le projet de loi ne prévoit toujours rien en ce qui concerne l'obligation de motivation en cas de licenciement. La ministre peut-elle expliquer ce qu'elle prévoit concrètement à ce sujet? Qu'advient-il si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord?

La suppression de la période d'essai aura pour effet d'accroître encore les freins à l'emploi. Si un employeur engage un travailleur sans avoir recours à une période d'interim, il faudra compter d'emblée minimum deux semaines d'indemnité de rupture. Quel sera, d'après la ministre, l'effet de la suppression de la période d'essai?

La ministre a promis des mesures aux employeurs en vue de compenser le surcoût qu'engendrera le statut unique. Il ressort toutefois de la note de politique générale qu'une partie des 80 millions ira au secteur non marchand. Et tout le monde se pose des questions au sujet de la mise en place du passif social. La ministre peut-elle faire le point de la situation à ce sujet?

het eenheidsstatuut maar beleidsmatig zou het een vergissing zijn hier niets te doen.

Vervolgens heeft mevrouw Stevens nog enkele concrete vragen. Zij heeft nooit begrepen waarom de minister niet heeft aangestuurd op een globaal akkoord waarin alle verschilpunten in één keer werden weggevoerd. Dat had toch gemakkelijker te onderhandelen geweest. Kun de minister uitleggen waarom deze piste niet gevolgd werd? Zal de minister iets aanvangen met de opmerkingen van de Raad van State? Het advies dateert immers reeds van 6 november 2013 en enkele dagen later al verklaarde de minister in de pers dat er weinig of geen ruimte meer was voor aanpassingen om het «broos evenwicht» tussen de sociale partners niet in gevaar brengen. Of plant de minister toch nog «reparatiewetgeving» om een eventuele nieuwe veroordeling door het Grondwettelijk Hof te voorkomen? Zal de minister de effectbeoordeling nog maken zoals wettelijk voorgeschreven?

Is de minister zich bewust van het kostenverhogend effect door de teller op nul te zetten vanaf januari 2014? In het eerste jaar komt er voor iedereen 7 weken opzegvergoeding bij. Dat is zelfs meer dan die ene maand per jaar dienst in de zogenaamde «formule-Claeys». Zal de minister hier nog bijsturen? Spreekster denkt bijvoorbeeld aan bijkomende compensaties voor de werkgevers?

In het wetsontwerp staat nog niets over de motiveringsplicht bij ontslag. Kan de minister vertellen hoe zij dat zal invullen of laten invullen? Wat als de sociale partners tot geen overeenkomst komen?

Met de afschaffing van de proeftijd wordt de drempel naar werk nog eens verhoogd. Als een werkgever een werknemer aanwerft zonder gebruik te maken van een interimperiode moet al minimaal op 2 weken verbrekingsvergoeding worden gerekend. Hoe schat de minister het effect in van de afschaffing van de proeftijd?

De minister heeft maatregelen beloofd naar de werkgevers toe om de meerkost van het eenheidsstatuut te compenseren. Uit de beleidsnota blijkt evenwel dat een deel van de 80 miljoen naar de sector van de non-profit zal gaan. En over de aanleg van het sociaal passief heeft iedereen vragen. Kan de minister daar de stand van zaken geven?



Pourquoi la ministre n'a-t-elle pas fait le choix d'imposer d'emblée des mesures d'activation dans le cadre du régime de licenciement? Elle fixe un délai très long de cinq ans et prévoit très peu de sanctions et d'incitants. Un report aboutit souvent à un abandon...

Le nouveau régime élargit encore les possibilités de congé pour la recherche d'un nouvel emploi en les combinant avec celles du reclassement professionnel. Ce système ne risque-t-il pas, selon la ministre, d'amener encore plus rapidement les employeurs à verser une indemnité de rupture à leurs travailleurs plutôt qu'à laisser ceux-ci prêter intégralement leur préavis?

En cas de maladie durant la période de préavis, une suspension du délai de préavis reste d'application lorsque le congé est donné par l'employeur. Le travailleur peut continuer à bénéficier plusieurs fois du salaire garanti durant la période de préavis. Cela donne lieu à des abus; c'est également la principale raison pour laquelle dans la majorité des cas, l'employeur préfère mettre fin au contrat plutôt que de faire prêter le préavis. Pourquoi la ministre n'a-t-elle pris aucune mesure pour remédier à cette situation?

Par ailleurs, il est prévu que l'on peut déroger à la législation en matière de licenciement par le biais d'un accord d'entreprise ou d'un accord individuel mais pas par le biais d'une CCT au niveau sectoriel. La ministre peut-elle confirmer cette interprétation? Pourquoi cette dérogation? La ministre n'ouvre-t-elle pas ainsi la voie à des régimes de licenciement encore plus contraignants financièrement pour l'employeur? C'est souvent le cas lors de conflits sociaux...

Mme Lijnen félicite la ministre pour la conclusion de cet accord qui peut être qualifié d'historique. Il a fallu la détermination d'une femme pour réussir là où les partenaires sociaux ont échoué. La poursuite des discussions avec les partenaires sociaux n'a donc pas été vaine.

Tout le monde s'accorde à dire que cet accord n'est pas tout à fait celui que l'on aurait pu espérer. Mais là n'est pas l'essentiel. Le plus important est que la législation est adaptée sur plusieurs points cruciaux, en concertation avec les partenaires sociaux. Les organisations représentatives des travailleurs et celles des employeurs entendent à l'avenir se baser sur ce texte pour réaliser de nouvelles avancées en la matière.

Mme Lijnen attire l'attention sur le fait que plusieurs mesures doivent encore être concrétisées sur la base de CCT et ce, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle insiste pour que la ministre fasse preuve de vigilance à cet égard et veille à ce que l'esprit de l'accord soit respecté aussi dans ces CCT.

Waarom heeft de minister er niet voor gekozen om onmiddellijk te starten met activeringsmaatregelen in de ontslagregeling? Nu kiest zij voor een ontzettend lange termijn van 5 jaar met zeer weinig sancties of incentives. Van uitstel komt dikwijls afstel ...

In de nieuwe regeling wordt het huidige sollicitatieverlof nog uitgebreid naar een combinatie van sollicitatieverlof en outplacement. Vreest de minister niet dat werkgevers hiermee nog sneller zullen grijpen naar een verbrekingsvergoeding in plaats van het laten «uitpresteren» van een opzeggingstermijn?

Ziekte tijdens opzeg blijft de opzeggingstermijn schorsen wanneer het ontslag werd gegeven door de werkgever. Verschillende keren gewaarborgd loon tijdens opzegperiode blijft mogelijk. Dit geeft aanleiding tot misbruiken en is de hoofdreden waarom het gros van de ontslagen een contractbreuk zijn in plaats van een opzeggingstermijn. Waarom heeft de minister dat niet bijgestuurd?

Verder mag niet afgeweken worden van de ontslagwetgeving via een cao op sectorniveau, maar wel via een bedrijfsakkoord of een individueel akkoord. Kan de minister deze interpretatie bevestigen? Waarom deze afwijking? Zet de minister hiermee de deur niet open voor nog hogere ontslagregelingen? Via sociale conflicten wordt een werkgever dikwijls gedwongen tot zo'n hogere regeling ....

Mevrouw Lijnen feliciteert de minister voor het afsluiten van dit akkoord dat historisch genoemd mag worden. Waar de sociale partners er alleen niet in zijn geslaagd om tot dit akkoord te komen, bleek dit wel mogelijk met een sterke vrouw aan het roer. Het is zinvol gebleken om toch met de sociale partners te blijven praten om aldus tot een oplossing te komen.

Iedereen is het erover eens dat dit akkoord niet volledig beantwoordt aan wat men eigenlijk had gewild. Dit is echter niet essentieel. Het akkoord past immers op enkele cruciale punten de wetgeving aan, en dit in onderling overleg met de sociale partners. Zowel werknemers- als werkgeversorganisaties willen in de toekomst vooruitgang boeken op basis van voorliggend wetsontwerp, dat als basis voor verdere evoluties kan gelden.

Mevrouw Lijnen vestigt de aandacht op het gegeven dat verschillende maatregelen nog dienen concreetiseerd te worden op basis van cao's, en dit vóór 1 januari 2014. Zij dringt erop aan dat de minister hierop toezicht houdt en erover waakt dat de geest van het akkoord ook wordt gerespecteerd in deze cao's.

Mme Saïdi pense que l'on peut qualifier ce dossier d'historique car ce projet de loi franchit, pour la première fois, le cap d'une égalité presque optimale entre les travailleurs même si tout n'est pas à la hauteur de ses attentes.

D'ici 2017, plus d'un million d'ouvriers verront leurs délais de préavis converger vers un système unique qui ne fera plus de distinction entre la nature «principalement manuelle» ou «principalement intellectuelle» des fonctions. Cette distinction était devenue intenable au fil du temps. Tant juridiquement que moralement d'un point de vue justice sociale. Et l'idée selon laquelle la forme intellectuelle d'une activité lui confère plus de valeur — et donc plus de mérite et de protection — que la forme manuelle d'une activité a toujours été considérée comme inacceptable pour le groupe PS.

Comme le groupe PS l'a déjà rappelé à la Chambre, je tiens à souligner que nous estimons tout particulièrement la solidarité qui a prévalu dans le chef des employés vis-à-vis des ouvriers. L'oratrice tient ici à rendre hommage à cette solidarité entre les travailleurs car elle n'était pas gagnée d'avance dans un dossier conflictuel qui traîne depuis près de 30 ans.

On ne peut malheureusement pas dire que cette solidarité est venue du côté du banc patronal, bien au contraire au vu des «compensations» accordées par la sécurité sociale qui est une fois de plus fortement sollicitée.

Outre ces considérations générales, Mme Saïdi a quelques remarques à formuler. Sur la possibilité d'introduire (par une CCT ou par une modification du règlement de travail) une période de la journée, de maximum 4 heures consécutives, au cours de laquelle le travailleur malade (dont la sortie est autorisée par son médecin traitant) doit se tenir à disposition pour une visite éventuelle du médecin-contrôleur à son domicile est assez incompréhensible. Partant du fait que tout travailleur en incapacité doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur, quelle est la plus-value de ce qui ressemble fort à une «assignation à résidence»? Par ailleurs, cette disposition n'attente-t-elle pas à la vie privée? Pour illustrer par un exemple, que va faire une travailleuse malade, autorisée de sortie, qui doit aller conduire son enfant à la crèche alors que le règlement de travail lui impose de rester chez elle entre 7h et 11h du matin?

En ce qui concerne l'*outplacement*, qui est étendu à tous les licenciements avec un préavis d'au moins 30 semaines, Mme Saïdi est évidemment favorable à l'*outplacement* mais pour autant que cet outil au service du travailleur réponde à de réels critères qualitatifs. Or, dans les services d'*outplacement* il y a «un peu de tout» et c'est la raison pour laquelle elle a des réticences très nettes à ce que l'on impute le coût

Mevrouw Saïdi meent dat dit dossier historisch mag worden genoemd want met dit wetsontwerp wordt voor het eerst een nagenoeg optimale gelijkheid tussen werknemers bereikt, ook al ligt alles niet in de lijn van hun verwachtingen.

Tegen 2017 zullen meer dan één miljoen arbeiders een eenvormig systeem voor de opzeggingstermijn krijgen waarbij geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen de «hoofdzakelijk manuele» of «hoofdzakelijk intellectuele» aard van de functies. Dat onderscheid is onhoudbaar geworden in de loop der tijd. Zowel vanuit juridisch als moreel oogpunt, en op grond van sociale rechtvaardigheid. En de idee waarbij een intellectuele activiteit hoger wordt aangeslagen — en dus meer verdienste en bescherming krijgt — dan een manuele activiteit, is altijd al onaanvaardbaar geweest voor de PS-fractie.

Net als de PS-fractie in de Kamer, willen spreekster en haar fractie benadrukken hoezeer zij in het bijzonder de solidariteit van de bedienden tegenover de arbeiders waarderen. Spreekster wil hulde brengen aan die solidariteit tussen werknemers want dit was niet voor de hand liggend in een conflict dossier dat al bijna 30 jaar aansleept.

Helaas kwam die solidariteit niet bepaald van de kant van de werkgevers, integendeel, als we de «compensaties» door de sociale zekerheid bekijken, dan wordt er nog maar eens zwaar een beroep hierop gedaan.

Naast deze algemene beschouwingen, wenst mevrouw Saïdi enkele opmerkingen te formuleren. Het betreft de mogelijkheid om (via een cao of een wijziging van het arbeidsreglement) een dagdeel in te voeren van maximum 4 aaneengesloten uren, gedurende hetwelk de zieke werknemer (die zich buitenshuis mag begeven van zijn huisarts) zich voor een bezoek van een controlearts ter beschikking moet houden in zijn woonplaats. Dit is vrij onbegrijpelijk. Aangezien elke werknemer die arbeidsongeschikt is zich ter beschikking moet houden van een controlearts, wat is dan de meerwaarde van die bepaling, die sterk op «huisarrest» lijkt? Vormt die bepaling geen schending van het privéleven? Bijvoorbeeld, wat moet een zieke werkneemster doen die de woonplaats mag verlaten en haar kind naar het kinderdagverblijf moet brengen, wanneer het arbeidsreglement haar verplicht om thuis te blijven tussen 7 en 11 uur 's morgens?

Outplacement wordt uitgebreid naar alle ontslagen met een opzeggingstermijn van ten minste 30 weken. Mevrouw Saïdi is uiteraard voorstander van outplacement, op voorwaarde dat dit instrument, dat ten dienste staat van de werknemer, aan reële kwaliteitscriteria beantwoordt. In de *outplacement* diensten bestaat er «van alles en nog wat» en daarom stelt spreekster zich erg terughoudend op over het feit dat

de *outplacement* sur celui des préavis. Ceci revient à faire payer le travailleur pour ses efforts de reclassement professionnel alors qu'il est avant tout une victime d'une décision unilatérale de son employeur.

Enfin, Mme Saïdi demande quelles sont les avancées des partenaires sociaux en matière de motivation des licenciements. Il va sans dire qu'une telle motivation ne présente un réel intérêt que si elle est accompagnée d'un renversement de la charge de la preuve.

Comme la ministre l'a souligné, le chantier est loin d'être clôturé et il y a encore de nombreuses dispositions légales à mettre en œuvre dans le futur, que ce soit à court, moyen ou long terme. Et quoi qu'il en soit, malgré les réserves que vient de formuler l'oratrice, au nom de son groupe, elle tient à féliciter la ministre pour le travail effectué et les compromis trouvés, ce qui était loin d'être évident.

Mme Thibaut s'associe aux félicitations pour l'accord obtenu, qui met fin aux discriminations subsistant entre les employés et les ouvriers depuis plus de 20 ans. Il revenait au gouvernement de traduire dans un projet de loi limpide et juridiquement inattaquable, les termes de l'accord négocié âprement durant l'été par les partenaires sociaux. L'enjeu était en effet de parvenir à un texte permettant aux ouvriers et les employés d'être soumis à un régime harmonisé pouvant être considéré comme totalement achevé. Or, le résultat présenté par le gouvernement est décevant, médiocre et ouvre grand la porte à une longue saga judiciaire devant la Cour Constitutionnelle. Loin d'être réglée, la question de l'harmonisation entre les employés et les ouvriers risque d'être encore longtemps au cœur des débats.

En effet, comme le souligne lourdement et abondamment le Conseil d'état, de nombreux principes juridiques de base ont été allègrement oubliés par le gouvernement lors de l'élaboration de son texte : excès de compétence, non-respect du principe d'égalité fixé par les articles 10 et 11 de la Constitution, non-respect de l'article 23 de la Constitution consacrant l'effet « *standstill* », non-respect de la Charte sociale européenne, des principes de base consacrant le respect de la vie privée.

Cette insécurité juridique et le manque de clarté entourant de nombreuses dispositions du texte auront des conséquences dommageables tant pour les travailleurs que pour les employeurs qui devront appliquer concrètement ces nouvelles dispositions nébuleuses. L'insécurité juridique est telle qu'au final, les travailleurs seront dans l'impossibilité d'établir leurs clairement leurs droits et les employeurs ne sauront plus

de outplacementkosten worden toegeschreven aan de kosten van de opzeggingstermijn. Het komt erop neer dat de werknemer moet betalen voor zijn outplacementinspanningen terwijl hij in de eerste plaats slachtoffer is van een eenzijdige beslissing van zijn werkgever.

Ten slotte vraagt mevrouw Saïdi welke vooruitgang de sociale partners hebben geboekt inzake de motivering van het ontslag. Het spreekt voor zich dat een dergelijke motivering slechts van belang is als samengaat met een omkering van de bewijslast.

Zoals de minister reeds benadrukte, is dit hoofdstuk nog verre van afgerond en er zijn nog heel wat wettelijke bepalingen die moeten worden uitgevoerd op korte, middellange of lange termijn. Hoe dan ook, hoewel spreekster net de bezwaren van haar fractie heeft geformuleerd, staat zij erop de minister te feliciteren voor het werk en de gevonden compromissen, wat helemaal niet zo voor de hand liggend was.

Mevrouw Thibaut voegt zich bij de felicitaties voor het verkregen akkoord dat een einde maakt aan een meer dan 20 jaar oude discriminatie tussen bedienden en arbeiders. De regering had als opdracht de voorwaarden van het akkoord, waarover tijdens de zomer hard onderhandeld is door de sociale partners, om te zetten in een helder en juridisch waterdicht wetsontwerp. De uitdaging was immers een tekst te bekomen waarbij arbeiders en bedienden in een geharmoniseerd stelsel zouden worden ondergebracht dat als helemaal voleindigd kon worden beschouwd. Het door de regering voorgestelde resultaat is ontgoochelend, middelmatig en zet de deur wagenwijd open voor een lange juridisch saga voor het Grondwettelijk Hof. Het probleem van de harmonisering tussen bedienden en arbeiders is verre van geregeld en de kans bestaat dat dit nog lang ter discussie zal staan.

Zoals de Raad van State immers zwaar en uitgebreid beklemtoont, heeft de regering bij het opstellen van haar tekst heel wat juridische basisbeginselen vrolijk in de wind geslagen: bevoegdheidsoverschrijding, het niet eerbiedigen van het gelijkheidsbeginsel zoals bepaald in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, het niet eerbiedigen van artikel 23 van de Grondwet, dat het « *standstill* »-effect bekrachtigt, het niet eerbiedigen van het Europees Sociaal Handvest, van de beginselen inzake de eerbiediging van de privacy.

Die rechtsonzekerheid en het gebrek aan duidelijkheid rond talrijke bepalingen van de tekst zullen schadelijke gevolgen hebben, zowel voor de werknemers als voor de werkgevers die die nieuwe, onduidelijke bepalingen zullen moeten toepassen. De rechtsonzekerheid is zo groot dat de werknemers uiteindelijk hun rechten onmogelijk duidelijk zullen kunnen vaststellen en dat de werkgevers niet meer

quelles dispositions appliquer avec tous les risques que cela implique. Les bureaux d'avocats et de consultance ont de beaux jours devant eux.

Enfin, de nombreux aspects du dossier doivent encore être concrétisés pour entrevoir la perspective d'un véritable statut commun au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : parmi d'autres, l'oratrice cite l'uniformisation de la réglementation en matière de paiement du salaire, l'uniformisation de la réglementation en matière de chômage temporaire, le pécule de vacances des employés.

Ce « saucissonnage » du dossier est regrettable dès lors qu'il convenait de mettre en œuvre un accord global. Comme le précise le Conseil d'état, la portée de ce projet de loi est limitée et laisse subsister dans la législation du travail au sens large et dans la sécurité sociale plusieurs discriminations non objectivement fondées entre les ouvriers et les employés. Le Sénat, comme chambre législative et chambre de réflexion, pourrait remédier à ces discriminations.

En effet, la nouvelle législation crée une nouvelle discrimination entre travailleurs. Par dérogation aux délais de préavis harmonisés et au mode de calcul des délais de préavis, le texte — et notamment l'article 70, § 4, du projet — prévoit des délais de préavis inférieurs, sans limite de temps, pour les ouvriers de la construction travaillant sur les chantiers temporaires et mobiles. Ce dispositif, non limité dans le temps, crée une nouvelle forme de traitement discriminatoire entre travailleurs.

Sur un même chantier de la construction, deux travailleurs pourront être concernés par des préavis différents selon que l'un ou l'autre soit considéré ou non comme un « travailleur n'ayant pas de lieu fixe de travail et accomplissant habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs activités de réparation, de démolition, de maintenance, etc. ». Les critères avancés pour mettre en œuvre ce régime dérogatoire sont inapplicables en pratique !

De plus, les délais de préavis de ce régime dérogatoire sont tellement bas (56 jours pour 10 ans d'ancienneté) qu'ils ne peuvent être considérés comme conforme à la Charte sociale européenne que la Belgique s'est engagée à respecter (par le biais de la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne).

Un deuxième problème concerne une violation grave de la vie privée. Le projet de loi — notamment l'article 61, 3<sup>o</sup>, du projet — prévoit que l'employeur pourra désormais demander au travailleur malade d'être présent à domicile 4h consécutives par jour entre 7h et 20h pour une éventuelle visite du médecin contrôle si une convention collective de travail ou le règlement de travail le permet. Cette disposition

zullen weten welke bepalingen ze moeten toepassen, met alle gevolgen van dien. Er breken mooie dagen aan voor de advocaten- en consulentebureaus.

Heel wat aspecten van het dossier moeten tot slot nog concreet vorm krijgen voor men uitzicht krijgt op een echt gemeenschappelijk statuut op 1 januari 2014. Spreekster somt er enkele op: de gelijkschakeling inzake het betalen van het loon, de gelijkschakeling van de reglementering inzake tijdelijke werkloosheid, het vakantiegeld van de bedienden.

Dat « in plakjes snijden » van het dossier is betreurenswaardig, omdat het raadzaam was een globaal akkoord ten uitvoer te leggen. Zoals de Raad van State zegt, is de draagwijdte van dit wetsontwerp beperkt en laat het in de arbeidswetgeving in de ruime zin en in de sociale zekerheid objectief ongegronde vormen van discriminatie bestaan tussen arbeiders en bedienden. Als wetgevende kamer en als reflectiekamer kan de Senaat die vormen van discriminatie verhelpen.

De nieuwe wetgeving schept een nieuwe discriminatie tussen de werknemers. In afwijking van de ééngemaakte opzeggingstermijnen en van de berekeningswijze van de opzeggingstermijnen, voorziet de tekst — meer bepaald artikel 70, § 4, van het ontwerp — in kortere opzeggingstermijnen, zonder tijdsbeperking, voor bouwvakkers die op tijdelijke en mobiele werven werken. Die regeling, die niet beperkt is in de tijd, schept een nieuwe vorm van discriminatie tussen werknemers.

Twee werknemers op dezelfde bouwwerf kunnen verschillende opzeggingstermijnen hebben, al naargelang zij al dan niet beschouwd worden als een werknemer die geen vaste plaats van tewerkstelling heeft en die gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen een of meer herstellings-, sloop-, onderhoudswerken, enz. uitvoert. De criteria die worden vooropgesteld om die afwijkende regeling uit te voeren, zijn in de praktijk onwerkbaar !

Bovendien zijn de opzeggingstermijnen van die afwijkende regeling zo laag (56 dagen voor 10 jaar anciënniteit) dat ze niet kunnen worden beschouwd als in overeenstemming met het Europees Sociaal Handvest, dat België door zijn verbintenis (door de wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het Europees Sociaal Handvest) moet eerbiedigen.

Een tweede probleem is de ernstige schending van de privacy. Het wetsontwerp — meer bepaald artikel 61, 3<sup>o</sup>, van het ontwerp — voorziet erin dat de werkgever voortaan de zieke werknemer kan vragen 4 aaneengesloten uren per dag tussen 7u en 20u in zijn woonplaats aanwezig te zijn voor een bezoek van een controlearts indien een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement dat toestaat. Die

constitue une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée, comme le souligne le Conseil d'état.

Le texte ne prévoit pas de limitation dans le temps et peut s'appliquer durant toute la durée de la maladie ! Or, dans de nombreux cas, cette contrainte lourde pour le travailleur peut être assimilée comme une pression psychologique (ex : *burn-out*, dépression,...) ou comme une atteinte disproportionnée à sa vie privée (ex : si le travailleur séjourne en cure de désintoxication, en hôpital psychiatrique,...).

L'oratrice espère que le bicaméralisme permettra de changer ces dispositions.

Mme Douifi s'associe aux félicitations adressées à la ministre. Cela faisait déjà 27 ans que le statut unique faisait l'objet de négociations. Les partenaires sociaux étaient dans l'impasse et ont donc transmis le dossier à la ministre de l'Emploi, qui est parvenue à dégager un compromis qui fera entrer notre pays dans le XXI<sup>e</sup> siècle. Sans la médiation de la ministre, employeurs et travailleurs ne seraient toujours pas sortis de cette impasse. Pour le mouvement social, le projet de loi à l'examen constitue dès lors un tournant.

La différence historique et abusive — la discrimination inadmissible dans les statuts — entre ouvriers et employés disparaît. On ne parle plus désormais que de « travailleurs ». On ne fait plus la distinction entre ouvriers et employés. La différence de traitement tout à fait obsolète entre le travail physique (manuel) et le travail intellectuel (cérébral) est supprimée.

Le statut unique renforce l'importance et l'attractivité de chaque emploi, et ce, quels que soient les talents. La fracture juridique et sociale qui existait auparavant ne constitue plus un obstacle en termes de formation ou de choix professionnel. Le régime unique pour ouvriers et employés entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les droits acquis sont maintenus jusqu'en décembre 2013. Par conséquent, personne n'y perd.

Les deux réalisations principales du statut unique sont la disparition du jour de carence et le fait que les délais de préavis sont les mêmes pour tous les travailleurs. Le statut unique est un compromis équilibré, qui prévoit une amélioration pour les ouvriers, une modernisation du marché du travail et des compensations pour les employeurs. C'est un bon équilibre qui consiste, d'une part, à offrir un bol d'oxygène à nos entreprises et, d'autre part, à supprimer le statut largement discriminatoire des ouvriers.

Mme Douifi ne souscrit pas à l'allégation de certains, selon laquelle tout ceci n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan. Elle ne nie pas qu'il reste encore beaucoup à faire, mais elle souligne le progrès réalisé à travers le projet de loi à l'examen et la paix sociale que ce dernier apporte.

bepaling is een onevenredige inbreuk op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, zoals de Raad van State onderstreept.

De tekst bevat geen beperking in de tijd en kan gedurende de hele ziekteperiode worden toegepast ! In heel wat gevallen kan die zware verplichting voor de werknemer als psychologische druk (vb. *burn-out*, depressie, ...) of als een onevenredige schending van zijn privacy (bijvoorbeeld wanneer de werknemer in een psychiatrisch ziekenhuis verblijft voor een ontwenningsskuur, ...) worden beschouwd.

Spreekster hoopt dat het tweekamerstelsel de mogelijkheid zal bieden die bepalingen te veranderen.

Mevrouw Douifi sluit zich aan bij de felicitaties aan het adres van de minister. Reeds 27 jaar wordt er onderhandeld over het eenheidsstatuut en omdat de sociale partners er niet uit raakten is het dossier bij de minister van Werk terecht gekomen, die erin geslaagd is een compromis te bewerkstelligen dat ons land in de 21<sup>e</sup> eeuw loodst. Zonder de bemiddeling van de minister waren de werkgevers en werknemers er nog steeds niet uitgeraakt. Voor de sociale beweging is voorliggend wetsontwerp dan ook een mijlpaal.

Het historische en oneerlijke verschil — de onaanvaardbare discriminatie in statuten — tussen arbeiders en bedienden wordt weggewerkt. We spreken nu alleen nog over « werknemers ». Er zijn geen arbeiders en bedienden meer. Het totaal achterhaalde verschil in behandeling tussen fysieke (handen)arbeid en intellectuele (hoofd)arbeid valt weg.

Het eenheidsstatuut zorgt ervoor dat elk werk belangrijk en aantrekkelijk is en dit geldt voor elk talent. De juridische en sociale kloof die er vroeger was, vormt niet langer een obstakel in opleiding of jobkeuze. De eenvormige regeling voor arbeiders en bedienden gaat in vanaf 1 januari 2014. De verworven rechten tot december 2013 blijven behouden. Niemand verliest dus.

De twee belangrijkste realisaties van eenheidsstatuut zijn de verdwijning van de carenzdag en het gegeven dat alle werknemers dezelfde opzegtermijnen krijgen. Het is een evenwichtig geheel met een verbetering voor de arbeiders, modernisering van de arbeidsmarkt en compensaties voor de werkgevers. Het is een goed evenwicht tussen enerzijds zuurstof bieden aan onze bedrijven, en anderzijds het sterk discriminerende statuut voor arbeiders afschaffen.

Mevrouw Douifi is het niet eens met de bewering van sommigen dat dit slechts een druppel op een hete plaat is. Zij ontkent niet dat er nog veel werk te realiseren valt, maar benadrukt de vooruitgang die wordt geboekt door dit wetsontwerp en de sociale vrede die ermee wordt gerealiseerd.

Enfin, elle demande dans quelle mesure la ministre prévoit une évaluation de ce régime et une éventuelle adaptation de ce dernier.

M. du Bus de Warnaffe félicite lui aussi la ministre pour le compromis obtenu. Les gouvernements successifs traînent depuis des décennies la discrimination existante entre ouvriers et employés, telle un boulet. Il est donc plus que temps de supprimer cette distinction. Le contenu du travail effectué actuellement par un ouvrier a considérablement évolué et ne correspond plus à l'image qu'on en avait il y a quelques années.

L'accord n'a vu le jour qu'après de nombreuses difficultés, voire des menaces de la part de certaines organisations concernées. Le fait qu'on soit finalement sorti de cette impasse est dû à la créativité de la ministre concernée et de certains partenaires sociaux qui ont eux-mêmes fait des propositions allant assez loin pour que l'on parvienne à une solution. C'est par exemple le cas dans le secteur de la construction.

De très nombreux problèmes n'ont toutefois pas encore été abordés. Ces problèmes portent par exemple sur le paiement de la rémunération, les congés annuels, les relations collectives de travail, le salaire minimum, etc. L'intervenant ne doute pas que les partenaires sociaux trouveront aussi, avec l'aide de la ministre, des solutions pour résoudre ces problèmes.

Mme Tilmans salue la ministre pour son travail car il était en effet impératif d'aboutir. Toutefois, le compromis conclut ce 8 juillet dernier semble encore bien fragile. Si l'harmonisation des statuts était urgente et renforce considérablement le statut des ouvriers, certains représentants du monde patronal s'inquiètent encore des effets négatifs que la mise en œuvre du statut unique va avoir sur le coût du travail et donc l'emploi.

C'est le cas du secteur du nettoyage qui craint la perte de 4 000 emplois. Le secteur du gardiennage craint également d'être mis à mal. Il ne faudrait en effet pas que le statut unique crée de nouvelles difficultés qui s'ajouteraient aux problèmes de compétitivité et d'attractivité de la Belgique où le coût salarial est déjà relativement élevé par rapport à nos voisins européens.

Dans ce cadre, la sénatrice s'interroge donc. Sur base de quels critères les secteurs autorisés à déroger au nouveau régime de préavis ont-ils été choisis? Selon des représentants du monde patronal, la baisse linéaire des coûts de 80 millions d'euros sera comme une goutte d'eau dans la mer face à l'augmentation du coût salarial directement induite par le statut unique. Enfin, si l'égalité entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence est rétablie, il existe encore de nombreux domaines où une discrimination subsiste. C'est notamment le cas

Ten slotte informeert zij in welke mate de minister voorziet in een evaluatie van deze regeling en een eventuele bijsturing ervan?

Ook de heer du Bus de Warnaffe feliciteert de minister met het bereikte compromis. Sedert decennia slepen de opeenvolgende regeringen de bestaande discriminatie tussen arbeiders en bedienden mee als een zwaar gewicht. Het is dan ook de hoogste tijd om dit onderscheid op te heffen. Ook de inhoud van het werk dat een arbeider vandaag doet is fel geëvolueerd en stemt niet meer overeen met het beeld dat men daarvan had enkele jaren geleden.

Het akkoord is pas tot stand gekomen na vele moeilijkheden en zelfs dreigementen van sommige betrokken organisaties. Dat het er uiteindelijk is, heeft veel creativiteit gevergd van zowel de betrokken minister als van sommige sociale partners die zélf voorstellen hebben gedaan om tot een oplossing te komen en daarin behoorlijk ver zijn gegaan. Dit is bijvoorbeeld het geval in de bouwsector.

Heel wat problemen zijn evenwel nog niet aangepakt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de uitbetaling van het loon, de jaarlijkse vakantie, de collectieve arbeidsbetrekkingen, het minimumsalaris en dergelijke. Spreker twijfelt er niet aan dat ook hier de sociale partners oplossingen zullen vinden met de hulp van de minister.

Mevrouw Tilmans feliciteert de minister met haar werk, want de zaak moest inderdaad dringend worden afgerond. Het compromis dat werd gesloten op 8 juli laatstleden lijkt evenwel nog erg zwak. Zeker, de harmonisering van de statuten was dringend nodig en ze versterkt het statuut van de arbeiders aanzienlijk, maar sommige vertegenwoordigers van de werkgevers zijn nog verontrust over de negatieve gevolgen die de uitvoering van het eenheidsstatuut zal hebben voor de arbeidskosten en dus voor de werkgelegenheid.

Dat is het geval voor de schoonmaaksector, die vreest voor een verlies van 4 000 banen. De bewakingssector vreest eveneens kapot te worden gemaakt. Het eenheidsstatuut zou inderdaad geen nieuwe moeilijkheden mogen creëren bovenop de problemen die België al heeft inzake concurrentievermogen en aantrekkelijkheid: de loonkosten zijn hier al betrekkelijk hoog in vergelijking met onze Europese burens.

Hierbij heeft de senator dus een aantal vragen. Op basis van welke criteria werden de sectoren gekozen die mogen afwijken van de nieuwe opzeggingsregeling? Volgens de vertegenwoordigers van de werkgevers zal de lineaire kostendaling van 80 miljoen euro een druppel op een gloeiende plaat zijn tegenover de stijging van de loonkosten die het eenheidsstatuut rechtstreeks met zich meebrengt. En ten slotte: de gelijkheid tussen arbeiders en werknemers wordt dan wel hersteld wat de opzeggingsstermijnen en de carenzdag betreft, maar op veel gebieden blijft er

pour les vacances annuelles, le chômage temporaire, l'organisation des relations collectives de travail, le paiement du salaire ou encore la système de pension complémentaire.

Afin de compléter l'harmonisation des statuts, les représentants des partenaires sociaux se sont rencontrés pour discuter de ces derniers points. L'agenda pour aboutir à un nouveau compromis sur ces éléments avait été fixé à la fin de l'année. La ministre, peut-elle en dire plus sur les avancées de ces négociations ?

## B. Réponses de la ministre

Mme De Coninck, ministre de l'Emploi, fournit les réponses suivantes aux questions posées.

Si aucun accord n'avait été trouvé, cela aurait causé une énorme insécurité juridique. Chaque ouvrier aurait pu saisir le tribunal du travail pour exiger que la « formule Claeys » lui soit appliquée, ce qui aurait été néfaste. L'État belge aurait pu lui aussi être tenu pour responsable au motif qu'il n'avait pas pu résoudre le problème à temps.

Bien que personne n'ait donné à la ministre et à ses collaborateurs une occasion digne de ce nom d'aboutir à une solution, elle a toujours maintenu que la clarté et la sécurité juridique étaient absolument nécessaires et que la solution atteinte ne satisfierait pleinement aucune des parties concernées. C'est précisément ce qui est arrivé. Si, à présent, un ou plusieurs partenaires sociaux émettent des critiques à l'encontre de la solution obtenue, la ministre répond invariablement qu'ils avaient parfaitement le droit d'aboutir à une solution entre eux.

Dans le régime proposé, on essaie dans la mesure du possible de concilier les intérêts contradictoires des employeurs et des travailleurs et d'élaborer une réglementation équilibrée. Malgré les nombreuses pressions qui ont été exercées de toutes parts, il y a peu de différences entre le compromis atteint et le texte de loi à l'examen parce que la ministre percevait d'emblée clairement les problèmes à résoudre, à savoir : les délais de préavis, le jour de carence et le reclassement. Nombre de spécialistes du droit du travail considèrent dès lors qu'un régime équilibré est proposé en l'occurrence, même s'il n'est pas parfait et qu'il exigera certainement encore des adaptations à l'avenir.

La ministre reconnaît que tous les problèmes n'ont pas été résolus en 27 heures mais elle estime que les partenaires sociaux peuvent eux aussi prendre leurs responsabilités en ce qui concerne les problèmes restants. Il est exact que la question des différences

een vorm van discriminatie bestaan. Dat is in het bijzonder het geval voor de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid, de organisatie van collectieve arbeidsbetrekkingen, de betaling van het loon en het systeem van aanvullend pensioen.

Teneinde de harmonisatie van de statuten te vervolledigen, ontmoetten de vertegenwoordigers van de sociale partners elkaar om deze laatste punten te bespreken. Een nieuw compromis hierover was gepland voor het einde van het jaar. Kan de minister iets meer vertellen over de voortgang van die onderhandelingen ?

## B. Antwoorden van de minister

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, verstrekt de volgende antwoorden op de gestelde vragen.

Mocht er geen akkoord zijn gevonden, zou dit tot enorme rechtsonzekerheid hebben geleid. Elke arbeider zou zich tot de arbeidsrechtbank hebben kunnen wenden om te eisen dat op hem of haar de zogenaamde « formule-Claeys » zou worden toegepast. Dit zou nefast zijn geweest. Ook de Belgische Staat zou kunnen verantwoordelijk worden gesteld omdat hij het probleem niet tijdig had kunnen oplossen.

Hoewel niemand de minister en haar medewerkers een ernstige kans gaf om tot een oplossing te komen, heeft zij steeds volgehouden dat duidelijkheid en rechtszekerheid absoluut noodzakelijk waren en dat geen enkele betrokken partij volledig tevreden zou zijn met de bereikte oplossing. Dit is precies wat gebeurd is. Wanneer nu een of enkele van de betrokken sociale partners kritiek heeft op de bereikte oplossing, antwoordt de minister steevast dat zij perfect het recht hadden om onder mekaar tot een oplossing te komen.

In de voorgestelde regeling is zoveel als mogelijk getracht om de tegengestelde belangen van werkgevers en werknemers met mekaar te verzoenen en een evenwichtige regeling uit te werken. Tussen het bereikte compromis en de voorliggende wettekst is, ondanks vele druk die langs alle kanten werd uitgeoefend, weinig verschil omdat de minister van bij het begin een duidelijke visie had over de op te lossen problemen, zijnde de opzegtermijnen, de carenzdag en het outplacement. Vele specialisten in het arbeidsrecht menen dan ook dat hier een evenwichtige regeling wordt voorgesteld, hoewel deze niet perfect is en in de toekomst zeker nog aanpassingen zal vergen.

De minister erkent dat op 27 uur tijd niet alle problemen werden opgelost maar meent dat ook de sociale partners zélf hun verantwoordelijkheid mogen opnemen voor de resterende problemen. Zo klopt het dat de problematiek van de verschillen tussen con-

entre le personnel contractuel et statutaire dans la fonction publique n'a pas été abordée. Ce choix était délibéré, vu que les problèmes dans le secteur privé étaient déjà suffisamment importants. Il n'en demeure pas moins que cette discrimination aussi doit disparaître à terme.

La ministre considère qu'il est logique que, si l'employeur continue à payer son travailleur durant l'absence de ce dernier pour cause de maladie, il est également logique qu'il puisse prendre les mesures nécessaires pour contrôler cette absence. Elle ne comprend dès lors pas certains intervenants. Une personne qui est admise dans un hôpital psychiatrique disposera d'une attestation relative à cette hospitalisation de sorte que le problème de l'absence injustifiée ne se posera pas. La réglementation proposée prévoit qu'il est possible de négocier sur une période de 4 heures au maximum durant laquelle le travailleur doit se tenir à la disposition pour le contrôle exercé par l'employeur, ce qui constitue une solution, par exemple, pour un parent isolé qui doit conduire ses enfants à l'école. Le projet de loi a pour objet de créer la transparence maximale dans cette matière.

Certains intervenants considèrent que le coût budgétaire du régime proposé relatif au jour de carence, qui s'élève à 80 millions d'euros, est beaucoup trop élevé. Or, ce montant est nettement inférieur aux montants qui ont été cités avant la clôture des négociations et qui allaient de 500 millions d'euros à pas moins d'un milliard d'euros! Tous les autres montants inclus dans le compromis proviennent de compensations entre les employeurs et les travailleurs eux-mêmes et n'entraînent aucun surcoût budgétaire pour l'autorité fédérale, si ce n'est peut-être dans un seul cas, à savoir lors de la constitution du passif social de petites entreprises avec l'exonération fiscale y afférente. Toutefois, ce dispositif offre la garantie qu'en cas de licenciements, il y aura suffisamment de moyens disponibles pour payer les indemnités de licenciement dues. Le Conseil des ministres examinera prochainement une proposition concrète relative à cette exonération fiscale.

La ministre elle-même reconnaît que les disparités entre le statut d'ouvrier et celui d'employé n'ont pas toutes disparu et elle a appelé les partenaires sociaux à prendre des initiatives en la matière. Elle rappelle aussi que dans le cadre des derniers accords interprofessionnels, on a progressé dans la voie d'une plus grande harmonisation. Le Conseil national du travail se penche actuellement sur la problématique de l'obligation de motivation en cas de licenciement. Certains travailleurs veulent absolument connaître les raisons de leur licenciement; il en est d'autres, au contraire, qui préfèrent que ces motifs ne soient pas spécifiés parce que cela pourrait compromettre leurs chances de décrocher un autre emploi ou d'obtenir une indemnité. La ministre espère qu'un accord pourra être conclu d'ici la fin de l'année 2013.

tractuelle en statutaire personeelsleden bij de overheid niet werd aangepakt. Dit was een bewuste keuze, vermits de problemen in de private sector reeds groot genoeg waren, wat niet wegneemt dat deze discriminatie op termijn ook moet verdwijnen.

De minister dat het logisch is dat, indien de werkgever zijn werknemer doorbetaalt wanneer deze afwezig is door ziekte, het logisch is dat hij de nodige afspraken kan maken inzake controle op deze afwezigheid. Zij begrijpt dan ook de tussenkomsten van enkele sprekers niet. Iemand die opgenomen is in een psychiatrisch ziekenhuis, zal hiervoor over een attest beschikken zodat het probleem van ongewettigde afwezigheid zich niet stelt. De voorgestelde regeling voorziet dat men kan onderhandelen over maximum 4 uren per dag tijdens dewelke men zich beschikbaar moet houden voor controle door de werkgever. Dit biedt een oplossing voor, bijvoorbeeld, een alleenstaande ouder die zijn kinderen naar school moet brengen. Het wetsontwerp heeft als doel om in deze aangelegenheid tot maximale transparantie te komen.

Voor sommige sprekers is de budgettaire kost van 80 miljoen euro van de voorgestelde regeling inzake de carenzdag veel te veel. Dit bedrag is echter bijzonder laag in vergelijking met de bedragen die werden genoemd vóór het afsluiten van de onderhandelingen, die varieerden van 500 miljoen euro tot zelfs 1 miljard euro! Alle andere bedragen die vervat zijn in het compromis zijn afkomstig van compensaties tussen de werkgevers en de werknemers zélf, en brengen geen budgettaire meerkost mee voor de federale overheid, mogelijk met één uitzondering, zijnde de opbouw van het sociaal passief bij kleine ondernemingen en de eraan gekoppelde fiscale vrijstelling. Deze geeft echter wel de garantie dat, in geval van ontslagen, er voldoende middelen zijn om de verschuldigde ontslagvergoedingen uit te keren. De Ministerraad zal eerstdaags een concreet voorstel over deze fiscale vrijstelling bespreken.

Ook de minister erkent dat niet alle verschillen tussen arbeiders en bedienden werden weggewerkt en heeft de sociale partners opgeroepen ter zake initiatieven te nemen. Zij herinnert er ook aan dat in de laatste interprofessionele akkoorden vooruitgang werd geboekt inzake het wegwerken van deze verschillen. De Nationale Arbeidsraad bespreekt thans de problematiek van de motiveringsplicht bij ontslag. Voor sommige werknemers is het heel belangrijk te weten waarom ze werden ontslagen, maar voor anderen is het dan weer van belang dat dit precies niét wordt vermeld omdat dit hun kansen op een andere job zou verminderen of hen een uitkering zou ontnemen. De minister hoopt dat een akkoord wordt bereikt tegen einde 2013.



Il va sans dire que le gouvernement suivra l'évolution de la situation sur le terrain et évaluera les résultats concrets, ne serait-ce que du point de vue budgétaire. Dans la pratique, cela se fera chaque année, même si ce n'est pas prévu expressément.

La ministre souligne aussi la dimension psychologique et émotionnelle de la suppression des différences entre les statuts d'ouvrier et d'employé, ne serait-ce qu'au sein d'un couple par exemple, où le conjoint qui est employé ne pourra plus dire à l'autre qu'il n'est qu'un simple ouvrier, même si ce dernier, en tant qu'ouvrier, gagne souvent plus qu'un employé.

Le statut unique voit le jour dans un contexte particulier, non seulement parce que la crise économique fait rage, mais aussi parce que nous avons l'obligation d'aboutir à la date fixée par la Cour constitutionnelle. Autant de conditions qui rendaient la recherche d'un compromis d'autant plus difficile. On est tombé d'accord sur le fait que pour certains secteurs, il fallait prévoir un régime transitoire, avec une durée variable selon les secteurs. Ainsi, pour le secteur de la construction, qui est très spécifique et revêt une grande importance pour l'économie belge, il a été convenu de prévoir une période de transition plus longue afin de pouvoir harmoniser les statuts.

Toute cette discussion est indissociablement liée à la problématique du coût salarial dans notre pays et à la réduction de l'écart salarial avec les pays qui nous entourent. C'est aussi la raison pour laquelle le gouvernement a décidé, dans la foulée, de prendre une mesure de réduction des coûts salariaux en faveur des employeurs, en particulier pour les plus bas salaires. Il est essentiel dans notre société d'avoir un emploi, non seulement parce que celui-ci procure un revenu mais aussi parce qu'il est un moyen de faire partie intégrante de la société. La ministre se dit dès lors ouverte à toutes les propositions susceptibles de faire baisser le coût du travail, mais elle indique que cette discussion est liée à l'avenir de notre fiscalité.

### C. Répliques

Mme Thibaut souligne que ce n'est pas elle, mais bien le Conseil d'État qui a mis en exergue le caractère disproportionné du contrôle des absences pour cause de maladie. Le Conseil d'État considère que le régime proposé porte atteinte à la législation relative à la protection de la vie privée. L'intervenante s'étonne dès lors que la ministre soutienne mordicus le régime élaboré qui implique un renversement du fardeau de la preuve au détriment du travailleur malade.

La ministre réplique que le principe de la proportionnalité a été inscrit dans la loi et qu'il appartient aux employeurs et aux travailleurs d'élaborer, dans le respect de cette proportionnalité, des modalités con-

De regering zal vanzelfsprekend de situatie op het terrein opvolgen en de concrete resultaten evalueren, al was het maar vanuit budgettaire overwegingen. Dit zal dus in de praktijk elk jaar gebeuren, hoewel zulks niet uitdrukkelijk wordt voorzien.

De minister wijst ook op het psychologisch en emotioneel belang van de opheffing van de verschillen tussen arbeiders en bedienden, al was het maar omdat binnen een relatie de ene partner niet langer tegen de andere moet zeggen dat hij of zij bediende is, terwijl de andere partner «maar» een arbeider is, hoewel deze laatste vaak meer verdient dan een bediende.

Het eenheidsstatuut komt tot stand in een periode van economische crisis en tegen de achtergrond van een deadline die werd gesteld door het Grondwettelijk Hof. Dit maakte het vinden van een evenwichtig compromis extra moeilijk. Voor sommige sectoren werd erkend dat een overgangsregeling vereist was, die voor de ene sector langer is dan voor de andere. Dit is onder andere het geval in de bouwsector, die heel specifiek is maar zeer belangrijk voor de Belgische economie, waar een langere overgangsperiode werd overeengekomen om tot een gelijk-schakeling van de statuten te komen.

De hele discussie kan niet los worden gezien van de problematiek van de arbeidskost in ons land en het verkleinen van de loonkloof met de ons omringende landen. Dit is ook de reden waarom de regering, in dezelfde beweging, een loonkostenvermindering heeft toegekend aan de werkgevers, inzonderheid voor de laagste lonen. Het hebben van werk is immers essentieel in deze samenleving, niet enkel omwille van het loon, maar ook omwille van het volwaardig deel uitmaken van de samenleving. De minister staat dan ook open voor alle voorstellen die de arbeidskosten kunnen doen dalen, maar wijst erop dat deze discussie samenhangt met de toekomst van onze fiscaliteit.

### C. Replieken

Mevrouw Thibaut wijst erop dat het niet zijzelf, maar de Raad van State is die heeft gewezen op de disproportionaliteit in de controle van de afwezigheid wegens ziekte. De voorgestelde regeling houdt volgens de Raad van State een inbreuk op de wetgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in. Zij is dan ook verrast dat de minister vasthoudt aan de uitgewerkte regeling, die een omkering van de bewijslast inhoudt, ten nadele van de zieke werknemer.

De minister repliceert dat het beginsel van de proportionaliteit werd ingeschreven in de wet en dat het de werkgevers en de werknemers toekomt, met respect voor deze proportionaliteit, een concrete

crètes permettant de contrôler ces absences, indépendamment de la durée de la maladie. Le principe de la proportionnalité est un principe juridique connu.

Mme Stevens rappelle que les 80 millions d'euros que le gouvernement a prévus dans son budget reviendront principalement au secteur non marchand et concernent exclusivement la suppression du jour de carence, au détriment d'autres besoins. La ministre aurait aussi pu accorder une compensation à d'autres employeurs pour le surcoût engendré par le régime proposé.

La ministre répond que 13 des 80 millions d'euros prévus iront au secteur non marchand, bien que ce secteur emploie peu d'ouvriers à l'heure actuelle. La réduction des charges salariales envisagée s'applique à l'ensemble des employeurs, y compris ceux du secteur non marchand. Elle rappelle que d'autres compensations sont réglées entre employeurs et travailleurs, en fonction du secteur concerné. Le secteur bancaire emploie par exemple davantage d'employés hautement qualifiés. Au sein de ce secteur, un pourcentage des indemnités de licenciement sera versé au Fonds de fermeture d'entreprises. Dans les secteurs qui emploient aujourd'hui un grand nombre d'ouvriers, les cotisations seront moins élevées. Il s'agit d'une solidarité organisée entre les employeurs.

Il y a également une compensation entre les travailleurs par la suppression de l'avantage fiscal sur l'indemnité de licenciement et par la disparition de l'indemnité de licenciement complémentaire qui était versée par l'Office national de l'emploi. Ces moyens, qui représentent un montant d'environ 50 millions d'euros, serviront à résorber le déficit historique des ouvriers. Mais ce n'est pas aux employeurs d'en assumer la charge. Une certaine compensation a donc été prévue ici.

Les employeurs de certains secteurs craignaient par-dessus tout que le nouveau régime soit applicable avec effet rétroactif. La ministre a dissipé cette crainte. Les travailleurs compenseront entre eux au travers d'un régime solidaire. Le régime fiscal concernant l'accumulation du passif social se règlera lui aussi d'une manière favorable aux employeurs. La ministre considère que l'on ne peut pas dire qu'un des partenaires sociaux sorte gagnant de toute cette discussion et qu'un autre soit le grand perdant. Les efforts sont répartis de manière égale et les secteurs où le bain de sang risquait d'être le plus grand peuvent compter sur des mesures dérogatoires.

La ministre souligne enfin que les chiffres montrent que les licenciements sont plutôt l'exception. Les grandes restructurations qui entraînent des licenciements en pagaille font souvent les gros titres de la presse, mais en pareil cas, il y a généralement un plan social.

regeling uit te werken om deze controle op de afwezigheid mogelijk te maken, ongeacht de duur van de ziekte. Het beginsel van de proportionaliteit is een gekend juridisch begrip.

Mevrouw Stevens wijst erop dat de 80 miljoen euro, die de regering voorziet in haar begroting, vooral de non-profitsector ten goede komt en louter betrekking heeft op de afschaffing van de carenzdag, ten nadele van andere noden. De minister had ook andere werkgevers kunnen compenseren voor de meerkost die de voorgestelde regeling met zich meebrengt.

De minister antwoordt dat 13 miljoen euro van de voorziene 80 miljoen euro naar de non-profitsector gaat, hoewel deze sector vandaag weinig arbeiders kent. De vooropgestelde loonlastenvermindering geldt voor alle werkgevers, inclusief deze uit de non-profitsector. Zij herinnert eraan dat andere compensaties onderling worden geregeld door werkgevers en werknemers, in functie van de betrokken sector. Zo zijn in de bankensector meer hooggeschoolde bedienden werkzaam. In deze sector zal een bepaald percentage van de ontslagvergoedingen worden gestort in het Fonds Sluiting Ondernemingen. In de sectoren waar er vandaag veel arbeiders werkzaam zijn, zullen deze bijdragen lager zijn. Het gaat om een georganiseerde solidariteit tussen de werkgevers.

Ook tussen de werknemers is er een compensatie, met name door het afschaffen van het fiscale voordeel op de ontslagvergoeding en het wegvallen van de bijkomende ontslagvergoeding die door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening werd uitgekeerd. Deze middelen — ongeveer 50 miljoen euro — worden gebruikt om het historisch deficit van de arbeiders weg te werken. De werkgevers moeten hiervoor echter niet opdraaien. Ook hier is dus enige compensatie voorzien.

Sommige werkgeverssectoren waren doodsbenauwd dat de nieuwe regeling retroactief zou worden toegepast. De minister heeft deze vrees weggenomen. De werknemers compenseren dit onder elkaar via een solidaire regeling. Ook de fiscale regeling inzake de opbouw van het sociaal passief zal voor de werkgevers positief uitdraaien. Men kan volgens de minister dan ook niet aannemen dat één van de betrokken sociale partners als winnaar, en de andere als verliezer uit de hele discussie gekomen zijn. De inspanningen zijn gelijk verdeeld en de sectoren, waar het sociaal bloedbad het grootst dreigde te worden, kunnen rekenen op uitzonderingsmaatregelen.

Ten slotte wijst de minister erop dat een ontslag eerder uitzonderlijk is, zoals uit de cijfers blijkt. Grote herstructureringen halen vanzelfsprekend de pers en zijn meteen goed voor vele ontslagen, maar hiervoor wordt meestal een sociaal plan uitgewerkt.

En ce qui concerne les autres éléments, la ministre renvoie à ses déclarations antérieures dans le cadre de l'exposé introductif et de la discussion générale.

#### IV. VOTES

L'ensemble des articles 1<sup>er</sup> à 99 et 104 à 113 est adopté par 9 voix et 1 abstention.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

*La rapporteuse,*  
Dominique TILMANS.

*La présidente,*  
Elke SLEURS.

\*  
\* \*

**Le texte adopté par la commission  
est identique au texte du  
projet de loi transmis par la  
Chambre des représentants  
(voir le doc. Chambre, n° 53-3144/006).**

Wat de andere elementen betreft, verwijst de minister naar haar eerdere verklaringen tijdens de inleidende uiteenzetting en de algemene bespreking.

#### IV. STEMMINGEN

De artikelen 1 tot 99 en 104 tot 113 in hun geheel worden aangenomen met 9 stemmen bij 1 onthouding.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van dit verslag.

*De rapporteur,*  
Dominique TILMANS.

*De voorzitter,*  
Elke SLEURS.

\*  
\* \*

**De door de commissie aangenomen tekst  
is dezelfde als de tekst van het door  
de Kamer van volksvertegenwoordigers  
overgezonden ontwerp  
(zie stuk Kamer, nr. 53-3144/006).**