

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

10 MAART 2009

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op het uitbreiden van de regeling economische werkloosheid tot de bedienden om de crisis het hoofd te bieden

(Ingediend door de heer Alain Destexhe)

TOELICHTING

1. De crisis veroorzaakt in sommige sectoren een vertraging van de activiteit

De financiële crisis die de wereld sinds de herfst van 2008 treft, begint in de reële economie voelbaar te worden. Nu alle economische sectoren zwaar worden getroffen en de orderboekjes van heel wat ondernemingen in ons land als gevolg van de vertraging in de wereldeconomie wegsmelten, doen een aantal werkgevers (niet van de minste: Ford Genk, Caterpillar, Arcelor Mittal, ...) een beroep op de mogelijkheid die artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 hun biedt, namelijk het economisch werkloos maken van hun voltallig personeel of van een deel daarvan. Daardoor kunnen ze mogelijk fatale uitgaven die het voortbestaan van de onderneming in gevaar brengen beperken, terwijl ze toch de werkgelegenheid van de werknemers in stand houden. Als gevolg daarvan telde de RVA de voorbije drie maanden meer dan 450 000 tijdelijke werklozen, of 100 000 meer dan in het laatste kwartaal van 2007.

Die mogelijkheid heeft de werkgever echter alleen met zijn arbeiders.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

10 MARS 2009

Proposition de loi modifiant l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en vue d'étendre le régime du chômage économique aux employés pour faire face à la crise

(Déposée par M. Alain Destexhe)

DÉVELOPPEMENTS

1. Un contexte de crise impliquant un ralentissement de l'activité dans certains secteurs

La crise financière que connaît la planète depuis l'automne 2008 commence à gagner l'économie réelle. À l'heure où l'ensemble des secteurs économiques sont frappés de plein fouet, et où les carnets de commande de nombreuses entreprises de notre pays se vident du fait du ralentissement de l'économie mondiale, certains employeurs (et non des moindres: Ford Genk, Caterpillar, Arcelor Mittal, ...) ont recours à la faculté que leur octroie l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, à savoir la mise en chômage économique de tout ou partie de leur personnel, ce qui leur permet de limiter des dépenses qui pourraient s'avérer fatales en mettant en danger l'existence même de l'entreprise, tout en sauvegardant l'emploi des travailleurs salariés. C'est ainsi que, sur les trois derniers mois, l'ONEm a comptabilisé plus de 450 000 chômeurs temporaires, soit 100 000 de plus que lors du dernier trimestre 2007.

Or, cette faculté offerte à l'employeur n'est à ce jour applicable qu'aux seuls travailleurs ouvriers.

2. Het voortbestaan in het Belgisch recht van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is absurd

Het is verbijsterend dat in de 21e eeuw het onderscheid tussen het juridisch statuut van arbeiders en dat van bedienden in ons arbeidsrecht nog bestaat (samen met Zweden zijn we overigens het laatste land in de Europese Unie dat geen eengemaakt statuut voor alle werknemers heeft; het Groothertogdom Luxemburg heeft die toestand onlangs verholpen door een eengemaakt statuut goed te keuren bij de wet van 13 mei 2008, die op 1 januari 2009 in werking is getreden).

Het in stand houden van dat onderscheid (dat nu al meer dan een eeuw geleden is ontstaan) in ons rechtsstelsel kan niet meer worden verantwoord, en wel om verscheidene redenen :

a) Er bestaat geen duidelijke definitie van het statuut van arbeider of van dat van bediende

Artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten beperkt zicht tot de verklaring dat de arbeider kan worden herkend aan zijn werk, dat « in hoofdzaak handarbeid » is, terwijl artikel 3 van diezelfde wet de bediende omschrijft als iemand die in zijn beroep « in hoofdzaak hoofdarbeid » verricht. Het gevolg daarvan is dat er rechtsonzekerheid ontstaat, die allerlei tegenstrijdige toestanden oplevert. De rechtspraak beschouwt bijvoorbeeld een chef-kok als een bediende (terwijl een gewone kok arbeider is), net als een aanvuller (wiens werk er hoofdzakelijk in bestaat producten in de schappen van een supermarkt te leggen), terwijl een caissière naar gelang van het geval, nu eens wordt beschouwd als een arbeidster (ouvreuses-caissières in bioscopen) of als een bediende (supermarkten). Ziekenoppassers in een bejaardentehuis beschouwt de rechtspraak dan weer als arbeiders.

b) Als discriminerend ervaren verschil in behandeling blijft bestaan

Zowel de Europese instellingen als het Grondwettelijk Hof roepen op tot het samenbrengen van beide statuten. Het volstaat ze eens snel met elkaar te vergelijken om te zien dat de positie van de arbeiders in ons land niet benijdenswaardig is :

2. Rappel : l'absurdité du maintien de la distinction entre ouvriers et employés en droit belge

Le maintien, au XXI^e siècle, de la distinction entre le régime juridique des ouvriers et celui des employés dans notre droit du travail ne représente rien de moins qu'une aberration (nous sommes d'ailleurs, avec la Suède, le dernier pays au sein de l'Union européenne à ne pas disposer d'un statut unifié pour l'ensemble des travailleurs salariés; le Grand-Duché de Luxembourg a lui-même récemment remédié à cette situation en adoptant un statut unique par la loi du 13 mai 2008, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009).

Le maintien de cette distinction (née il y a maintenant plus d'un siècle) dans notre système juridique ne se justifie en effet plus, et ce, pour plusieurs raisons :

a) L'absence d'une définition claire du statut d'ouvrier ou d'employé

L'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail se borne à déclarer que l'ouvrier se caractérise par son travail de nature « principalement d'ordre manuel », alors que l'article 3 de cette même loi définit l'employé sur base du caractère « principalement intellectuel » de sa profession. Cela a notamment pour conséquence de créer une insécurité juridique prompte à générer certaines incohérences, la jurisprudence considérant par exemple qu'un chef cuisinier est un employé (alors qu'un simple cuisinier est un ouvrier), de même qu'un basketteur ou un réassortisseur (dont le travail consiste essentiellement à mettre des produits dans les rayonnages d'un supermarché), alors qu'une caissière est, selon les cas, tantôt considérée comme une ouvrière (ouvreuses-caissières de cinéma) ou une employée (supermarchés). Par ailleurs, la jurisprudence considère comme ouvriers les gardes-malades dans une maison de repos pour personnes âgées.

b) Le maintien de différences de traitement considérées comme discriminatoires

Tant les institutions européennes que la Cour constitutionnelle appellent à une harmonisation des deux statuts. Il faut dire qu'il suffit de se pencher sur une rapide étude comparative entre ceux-ci pour voir à quel point la situation des ouvriers est peu enviable dans notre pays :

	Arbeider — Ouvrier	Bediende — Employé
Opzeggingstermijn (voor de arbeiders zijn CAO nr. 75 en enkele sectorale CAO's gunstiger, maar ze vallen nog altijd minder voordelig uit dan de regeling voor de bedienden) — <i>Période de préavis (pour les ouvriers, existence de la CCT n° 75 et de CCT sectorielles, qui leur sont plus favorables, mais toujours moins enviable que le régime applicable aux employés)</i>	28 dagen bij ontslag door de werkgever (56 dagen bij anciënniteit van meer dan 20 jaar) — <i>28 jours si licencié par l'employeur (56 jours si ancienneté supérieure à 20 ans)</i> 14 dagen indien hij ontslag neemt (28 dagen bij anciënniteit van meer dan 20 jaar) — <i>14 jours si remet sa démission (28 jours si ancienneté supérieure à 20 ans)</i>	3 maanden per schijf van 5 jaar bij ontslag door de werkgever — <i>3 mois par tranche de 5 ans si licencié par l'employeur</i> anderhalve maand per schijf van 5 jaar indien hij ontslag neemt (maximum : viereneenhalve maand) — <i>1 mois et demi par tranche de 5 ans s'il donne sa démission (maximum : 4 mois et demi)</i>
Proeftijd — <i>Période d'essai</i>	7 tot 14 dagen — <i>7 à 14 jours</i>	1 tot 6 maanden (12 maanden vanaf een bepaald loon) — <i>1 à 6 mois (12 mois s'il dépasse un certain seuil de rémunération)</i>
Carensdag (eerste ziektedag wordt niet betaald) — <i>Jour de carence (le premier jour de maladie n'est pas rémunéré)</i>	Geldt voor elk ziekteverlof korter dan 14 dagen — <i>Valable pour tout congé-maladie d'une durée inférieure à 14 jours</i>	Geldt alleen in de proeftijd of bij een overeenkomst van bepaalde tijd van minder dan 3 maanden — <i>Ne s'applique que pendant la période d'essai ou dans le cadre d'un CDD de moins de 3 mois</i>
Uitbetaling loon — <i>Paiement du salaire</i>	Meestal om de 15 dagen — <i>Généralement tous les 15 jours</i>	Maandelijks — <i>Mensuel</i>
Vakantiegeld — <i>Pécule de vacances</i>	Berekend op basis van het volledige loon (inclusief premies) dat het jaar voordien ontvangen werd — <i>Calculé sur base de l'ensemble du salaire (y compris les primes) perçu au cours de l'année précédente</i>	Berekend op basis van het loon van de maand waarin de vakantie wordt opgenomen — <i>Calculé sur base du salaire du mois où les vacances sont prises</i>
Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid — <i>Salaire garanti en cas d'incapacité de travail</i>	7 eerste dagen ten laste van de werkgever — <i>7 premiers jours à charge de l'employeur</i>	30 eerste dagen ten laste van de werkgever — <i>30 premiers jours à charge de l'employeur</i>
Tijdelijke werkloosheid — <i>Chômage temporaire</i>	Mogelijk wegens economische oorzaak, alsook bij technische stoomis of slecht weder — <i>Possible pour cause économique ainsi qu'en cas d'incident technique ou d'intempéries</i>	Alleen bij overmacht (en met de voorafgaande goedkeuring van de RVA) — <i>Uniquement en cas de force majeure (et avec l'aval préalable de l'ONEm)</i>

Uit de vergelijking blijkt dat, terwijl de arbeiders inderdaad onvoldoende beschermd worden, de bedienden overbeschermd worden in vergelijking met onze Europese burens, zoals Frankrijk en Duitsland.

c) Een onderscheid dat niet past in de economische context

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is er gekomen in volle industriële opbloei, toen het onderscheid tussen «white collars» en «blue collars» in het nadeel van de tweede groep uitviel, daar de wetgever in die tijd dacht dat de arbeider snel een andere baan kon vinden, omdat hij hem mobieler vond.

Vandaag hebben we te maken met een economie die vooral op dienstverlening steunt, terwijl de industrie nu gebruik maakt van technologische middelen en een

Il ressort également de ce constat que si les ouvriers sont effectivement sous-protégés, les employés, quant à eux, sont surprotégés par rapport à nos voisins européens, notamment la France et l'Allemagne.

c) Une distinction ne correspondant plus à l'environnement économique

La distinction entre ouvriers et employés a été effectuée en plein essor industriel, à une époque où la distinction entre «cols blancs» et «cols bleus» s'était faite au détriment des seconds, le législateur de l'époque estimant alors que l'ouvrier, qu'il jugeait plus mobile, était censé pouvoir retrouver un nouvel emploi à bref délai.

Or, nous nous trouvons aujourd'hui dans une économie essentiellement centrée sur les services, l'industrie elle-même s'étant dotée de moyens techno-

mechanisering die bekwaamere werknemers vergen. In werkelijkheid hebben vele arbeiders een langere, ja zelfs een hogere schoolopleiding moeten volgen en hebben veel bedienden een activiteit die repetitief is en minder intellectuele inzet vergt (zoals de aanvuller in supermarkten).

d) Geringschatting van arbeiders

Bepaalde opleidingscursussen bestaan alleen voor bedienden, zodat arbeiders er niet terecht kunnen, terwijl die opleidingen hun meer polyvalentie kunnen opleveren. Het lijkt geen twijfel dat dit een bron van frustratie en demotivering is.

e) Gevolg: een rist overbodige instellingen

Het bestaan van twee verschillende statuten brengt het bestaan met zich van een hele reeks structuren die op dat onderscheid geënt zijn: afzonderlijke vakbonden voor arbeiders en bedienden, talloze kassen, fondsen en andere structuren (zoals verscheidene naast elkaar bestaande paritaire comités), die hun bestaan te danken hebben aan de handhaving van dat onderscheid en die nu vechten om te overleven en op de sociale dialoog wegen.

3. De wetgever moet die problematiek naar zich toe trekken en de knoop doorhakken

De sociale partners palaveren nu al jarenlang zonder dat er schot komt in het debat over de eenmaking van de statuten van arbeider en bediende, omdat de standpunten tegenstrijdig en moeilijk te verzoenen zijn: reeds in 2001 hadden de sociale partners zich ertoe verbonden tegen 2006 een eengemaakt statuut goed te keuren ... We kennen het vervolg ...

Tevens heeft minister Vanvelthoven, ondanks de vele parlementaire vragen die hem ertoe aanzetten een rapport te vragen van de befaamde « Groep van Tien » (aangewezen om de weg te effenen voor een eenvormig statuut, in elk geval om een tussentijds rapport in te dienen waarop de federale regering nu al 3 jaar wacht ...) uiteindelijk verklaard te willen wachten op de latere gesprekken [van die overleggroep] ...

Het probleem wordt nochtans dringend.

Een internationaal onderzoek dat professor Luc Sels (KUL) in de jaren 90 heeft verricht, heeft aangetoond dat landen met een enkel werknemersstatuut meer mobiliteit op hun arbeidsmarkt hadden (ongetwijfeld is de lange opzeggingstermijn van bedienden in ons

logiques et d'une mécanisation nécessitant une compétence accrue des travailleurs. En réalité, nombreux sont les travailleurs ouvriers ayant dû poursuivre une formation scolaire prolongée voire supérieure, ainsi que les employés exerçant une activité présentant un caractère répétitif et requérant un moindre degré de stimulation intellectuelle (ainsi en va-t-il du métier de réassortisseur dans les grands magasins, par exemple)

d) L'ouvrier: un statut dévalorisé

Certains cours de formations étant réservés aux employés, les ouvriers ne peuvent en bénéficier, alors que ces formations pourraient leur assurer une plus grande polyvalence. Une telle situation est, à n'en pas douter, source de frustration et de démotivation.

e) La conséquence de cette situation: une pléthore d'institutions surabondantes

Le fait d'avoir deux statuts distincts implique l'existence de toute une série de structures qui ont été greffées sur cette distinction: syndicats distincts pour ouvriers et pour employés, innombrables caisses, fonds et autres structures (notamment l'existence en double de plusieurs commissions paritaires) qui doivent leur existence au maintien de cette distinction et luttent actuellement pour leur survie, parasitant le dialogue social.

3. Nécessité pour le législateur de s'emparer de cette problématique et de la trancher

Cela fait maintenant des années que les partenaires sociaux palabrent sans jamais avancer dans leurs discussions liées à l'unification des statuts d'ouvriers et d'employés, du fait de positions antagonistes qui semblent difficilement conciliable: ainsi, dès 2001, les partenaires sociaux s'étaient engagés à adopter un statut unique à l'horizon 2006 ... Nous connaissons la suite ...

Par ailleurs, malgré les nombreuses questions parlementaires le pressant de réclamer un rapport au fameux « Groupe des Dix » (nommé pour préparer le terrain d'un statut uniforme, en tout cas pour remettre un rapport intermédiaire que le gouvernement fédéral attend depuis maintenant 3 ans ...), le ministre Vanvelthoven a finalement déclaré vouloir « attendre les discussions ultérieures [de ce groupe de concertation] » ...

Et pourtant, le problème devient urgent.

Ainsi, dans une étude internationale réalisée dans les années 90, le professeur Luc Sels (KUL) a démontré que les pays dotés d'un statut unique pour les travailleurs bénéficiait d'une plus grande mobilité sur leur marché du travail (l'important délai de préavis

land een hinderpaal om dat doel te bereiken). Tegelijk schreef de OESO, in haar «*Economic Survey of Belgium*» van 2007 dat hoge werkloosheid een kenmerk van België blijft en dat de overheid eerst en vooral inspanningen moet blijven leveren om de arbeidsmarkt beter te doen functioneren.

Behalve het feit dat het handhaven van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in ons land een handicap is voor onze economie, schuilt een tweede gevaar in de verleiding voor sommige rechtscollèges om zelf het probleem te regelen dat de sociale partners niet kunnen oplossen. In een arrest (het zogenaamde «arrest Meert») van 8 augustus 2008 heeft het Arbeidshof van Antwerpen aldus een arbeidersovereenkomst omgezet in een bediendenovereenkomst, zodat de eiser (een gepensioneerde van de onderneming Alcatel) een aanvullend pensioen kon genieten waarop toen alleen bedienden recht hadden, omdat zijn werk hoofdzakelijk uit nadenken bestond, en het Hof oordeelde dat, wanneer hij moest controleren met welke installaties er problemen waren en of ze hersteld konden worden, hij in hoofdzaak denkwerk verrichtte.

Professor Blanpain (KUL) meent weliswaar dat de technologische en economische ontwikkelingen van de jongste tien jaar de beroepen waarbij minder moet worden nagedacht hebben doen verdwijnen, maar het is duidelijk dat een eenvormige rechtspraak waarbij het arbeidersstatuut gelijk wordt getrokken met het bediendenstatuut, aanzienlijke uitgaven voor de ondernemingen met zich brengt, die ze nu wegens de financiële crisis kunnen missen als kiespijn.

Omdat de rechtspraak van het Arbeidshof van Antwerpen een te mijden voorbeeld is (het legt in volle crisistijd de ondernemingen een loodzware financiële last op de schouders) en aangezien de sociale onderhandelingen niet opschieten, achten wij het raadzaam dat de wetgever snel de maatregelen treft waardoor een enkel statuut tot stand kan worden gebracht, waardoor de arbeider beter beschermd wordt en het bediendenstatuut flexibeler wordt. Een van die maatregelen is uiteraard het uitbreiden van de economische werkloosheid tot de bedienden.

4. De economische werkloosheid voor een beperkte tijd uitbreiden tot de bedienden is in crisistijd noodzakelijk om de banen van werknemers in ondernemingen in moeilijkheden te beschermen

Het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake economische werkloosheid leidt in heel wat sectoren (met name in de industrie) tot absurde toestanden, waarin een arbeider economisch werkloos kan worden terwijl dat voor zijn collega, die ploegbaas is en een bediendenstatuut heeft, niet kan, wat soms tot gevolg kan hebben dat de werkgever, die

accordés aux employés dans notre pays constituant, à n'en pas douter, un obstacle à un tel objectif). Dans le même temps, l'OCDE, dans son «*Étude économique de la Belgique*» publiée en 2007, écrivait: «La Belgique reste caractérisée par un niveau de chômage élevé [...]. Par conséquent, les autorités devraient continuer de centrer leurs efforts sur l'amélioration des performances du marché du travail».

Outre le handicap que représente pour notre économie le maintien de la distinction entre ouvriers et employés dans notre pays, un autre danger pourrait également résider dans la tentation de certaines juridictions à vouloir régler elles-mêmes le problème que les partenaires sociaux n'arrivent pas à résoudre. Dans un arrêt (dit «arrêt Meert») du 8 août 2008, la Cour du travail d'Anvers a ainsi requalifié un contrat d'ouvrier en contrat d'employé, permettant ainsi au demandeur (retraité de l'entreprise Alcatel) de bénéficier d'une pension complémentaire à laquelle n'avait à l'époque droit que les employés, «parce que son travail consistait surtout à réfléchir», la Cour estimant que, lorsqu'il devait contrôler quelles installations émettrices présentaient des problèmes et si elles étaient réparables, il accomplissait essentiellement un travail de réflexion.

Si le professeur Blanpain (KUL) estime que les évolutions technologiques et économiques de ces dix dernières années ont fait disparaître les métiers qui ne sont pas axés sur la réflexion, il apparaît clairement qu'une uniformisation jurisprudentielle impliquant l'alignement du statut d'ouvrier sur celui d'employé impliquerait des dépenses considérables pour les entreprises, à un moment où ces dernières s'en passeraient fort bien, crise financière oblige.

La jurisprudence tracée par la Cour du travail d'Anvers étant à éviter (car elle ferait supporter un poids financier extrêmement important aux entreprises en pleine période de crise), et les négociations sociales n'avançant pas, il convient à notre sens que le législateur prenne à brève échéance les dispositions permettant de créer un statut unique, qui permettrait à la fois de renforcer la protection de l'ouvrier tout en rendant le statut d'employé plus flexible. Parmi ces mesures se trouve bien évidemment l'extension du chômage économique aux employés.

4. Étendre le chômage économique aux employés pour une durée limitée : une nécessité en période de crise pour protéger les emplois des travailleurs d'entreprises en difficulté

La différence de traitement opérée entre ouvriers et employés en ce qui concerne le chômage économique produit, dans de nombreux secteurs (notamment celui de l'industrie), des situations absurdes où un ouvrier peut être mis en chômage économique alors que son collègue, chef d'équipe, engagé sous le statut d'employé, ne peut se le voir appliquer, ce qui amène

in deze tijden van economische crisis zijn onderneming financieel gezond wil houden (en bijgevolg haar activiteit en de vele — rechtstreekse en onrechtstreekse — banen die ze schept in stand wil houden, en aldus bijdragen tot de economische ontwikkeling van ons land) zich moet ontdoen van een werknemer die hij nochtans in dienst wou houden.

In de nood van een grote economische crisis zoals wij die nu meemaken moet men echter zowel snel als bedachtzaam keuzes maken. Alleen al in 2008 registreerde België 8 512 faillissementen, een record. Met het oog op de gevolgen van de economische crisis voor de activiteit van onze ondernemingen, kunnen we het ons niet veroorloven te wachten op een hypothetisch akkoord over de uitbreiding van de economische werkloosheid tot de bedienden tussen de sociale gesprekspartners: hoeveel ondernemingen zullen inmiddels (gezien de standpunten van beide partijen is het onwaarschijnlijk dat er snel een akkoord komt) niet het loodje hebben gelegd, waardoor vele gezinnen in de problemen en in de onzekerheid komen en de investeerders het vertrouwen verliezen?

Met de uitbreiding van de economische werkloosheid sluiten wij overigens aan bij de andere Europese landen, terwijl we kunnen rekenen op de soepelheid van ons systeem, wat investeringen in ons land, een belangrijke troef voor het behoud van de werkgelegenheid in crisistijd, slechts kan aanmoedigen. Tevens worden de ondernemingen dan niet gedwongen zich te ontdoen van ervaren werknemers.

We moeten ons in deze crisistijd voor ogen houden dat we het algemene belang van onze medeburgers dienen na te streven en onze politieke twisten dienen te overstijgen met een compromis, opdat alle democratische partijen de beste maatregelen (zowel voor de economische activiteit van de ondernemingen als voor de werkgelegenheid van onze medeburgers) kunnen ondersteunen.

Omdat wij dat compromis willen vinden, voorziet het wetsvoorstel dat wij indienen erin dat de uitbreiding van de economische werkloosheid tot de bedienden die in welbepaalde activiteitssectoren werkzaam zijn, slechts tijdelijk zal zijn (een jaar lijkt ons voldoende om de gevolgen van die maatregel in te schatten), terwijl de inwerkingtreding ervan door de Koning wordt bepaald. Tevens laat het wetsvoorstel de wetgever de mogelijkheid om die looptijd al dan niet te verlengen, dan wel de aanpassing definitief te maken na een evaluatie van de verhoopte resultaten (bepaalde ondernemingen de kans bieden hun activiteit in stand te houden en de gevolgen van de economische crisis voor de werkgelegenheid beperken).

De vaakst gehoorde kritiek over de uitbreiding van de economische werkloosheid tot de bedienden gaat over de criteria die in aanmerking moeten worden genomen om het stelsel toepasselijk te maken voor een

parfois l'employeur, soucieux en ces temps de crise économique de conserver la santé financière de son entreprise (et, par voie de conséquence, son activité et les nombreux emplois — directs et indirects — qu'elle engendre, contribuant au développement économique de notre pays) à devoir se séparer d'un salarié qu'il aurait pourtant souhaité conserver.

Or, l'urgence qu'impose une crise économique de l'ampleur que celle que nous traversons aujourd'hui nous contraint à adopter des choix à la fois rapides et réfléchis. La Belgique a enregistré, pour la seule année 2008, 8 512 faillites, un nombre record. Face aux conséquences de la crise économique sur l'activité de nos entreprises, nous ne pouvons nous permettre d'attendre un hypothétique accord entre les partenaires sociaux sur la question de l'extension du chômage économique aux employés: d'ici là (et les positions des uns et des autres semblent indiquer qu'un accord ne pourra être obtenu à brève échéance), combien d'entreprises auront mis la clé sous la porte, plongeant de nombreuses familles dans la précarité et l'incertitude tout en faisant perdre confiance aux investisseurs?

L'extension du chômage économique nous permettrait par ailleurs de nous aligner sur les autres pays européens, tout en bénéficiant de la souplesse de notre système, ce qui ne pourra qu'encourager l'investissement dans notre pays, un atout majeur pour maintenir l'emploi en période de crise. Cela permettrait par ailleurs aux entreprises de ne pas être contraintes de se séparer de travailleurs expérimentés.

En ces temps de crise, il est impératif que nous conservions dans nos esprits la nécessité de poursuivre l'intérêt général de nos concitoyens, et de rechercher le compromis au-delà de nos querelles partisans, afin que les mesures les plus utiles (à la fois pour l'activité économique des entreprises de notre pays et l'emploi de nos concitoyens) puissent être soutenues par l'ensemble des partis démocratiques.

C'est en raison de cette volonté de recherche du compromis que la proposition de loi que nous déposons prévoit que la mesure d'extension de l'ensemble du régime de chômage économique aux employés travaillant dans certains secteurs d'activités bien déterminés ne sera que temporaire (une période d'un an nous semblant suffisante pour mesurer les effets d'une telle mesure), son entrée en vigueur étant fixée par le Roi. La proposition de loi laissera par ailleurs la faculté au législateur, à la suite d'une évaluation des résultats escomptés (permettre à certaines entreprises de maintenir leur activité, et limiter les effets de la crise économique sur l'emploi), de prolonger ou pas cette période, voire de rendre cette harmonisation permanente.

Les critiques les plus souvent évoquées en ce qui concerne l'extension du régime du chômage économique aux employés ont trait aux critères à retenir pour rendre le régime applicable à une catégorie

bepaalde categorie van bedienden en niet voor een andere, alsook over de definitie van de toestand waardoor een werknemer voor die status in aanmerking komt. Het komt ons echter voor dat die kritiek weinig gegrond is.

In verband met het bepalen of het aangewezen is bedienden economisch werkloos te maken, kan elke betwisting aanleiding geven tot een beroep voor de bevoegde arbeidsrechtbanken. Daar bestaat vrij veel rechtspraak over. Overigens bevat artikel 51 momenteel geen nauwkeurige definitie van de « economische oorzaken » waardoor de arbeidsovereenkomst van een arbeider kan worden geschorst, wat de hoven en rechtbanken enige speelruimte geeft (die volgens ons noodzakelijk is).

Wat de criteria betreft waarmee wordt bepaald welke sectoren in aanmerking komen om hun bedienden onder de regeling economische werkloosheid te brengen, denken we dat het beter is dat de Koning die sectoren kan kiezen naar gelang van de behoeften van het tijdstip. Niettemin menen we dat een van de mogelijke criteria om de bepalingen van artikel 51 tot de bedienden uit te breiden, kan zijn dat de werkgever verplicht wordt een rechtstreeks verband te leggen met de economische werkloosheid van de arbeiders in dezelfde onderneming.

Wat de toepassingsperiode betreft komt het ons tevens voor dat we moeten terugvallen op de wettelijke maxima van de arbeiders zoals bepaald in artikel 51 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, aangezien de economische crisis niet toestaat dat wij wachten op sectorale akkoorden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Deze bepaling legt het beginsel vast dat *mutatis mutandis* de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden toegepast op de arbeidsovereenkomsten van de bedienden, op een door de Koning te bepalen datum. Tevens dient de koning de looptijd van die bepaling vast te leggen (een jaar lijkt ons een relatief redelijke periode om op het einde daarvan de gevolgen van die uitbreiding in te schatten, terwijl inmiddels op de nood van de crisis wordt gereageerd), alsook welke activiteitssectoren in aanmerking komen.

Artikel 3

In de inleiding hebben we reeds duidelijk gemaakt dat het doel van dit wetsvoorstel is, de gevolgen van

particulière d'employés plutôt qu'une autre, ainsi qu'à la définition de la situation permettant d'appliquer ce statut à un travailleur. Il nous semble cependant que ces critiques ne sont que très partiellement fondées.

En ce qui concerne la définition de l'opportunité de placer des employés en chômage économique, chaque contestation y afférant peut faire l'objet d'un recours devant les tribunaux du travail compétents en la matière, la jurisprudence sur la question étant relativement abondante. Notons par ailleurs qu'en l'état actuel des choses, l'article 51 ne contient aucune définition précise en ce qui concerne la « cause économique » permettant de suspendre le contrat de travail d'un ouvrier, laissant ainsi une marge de manœuvre (à notre sens nécessaire) aux cours et tribunaux.

Pour ce qui a trait aux critères permettant d'identifier les secteurs dont les employés pourront se voir appliquer le régime du chômage économique, nous pensons qu'il serait plus utile de laisser au Roi le choix desdits secteurs, en fonction des besoins du moment. Il nous semble néanmoins qu'un des critères pouvant être retenu pour l'extension des dispositions de l'article 51 aux employés d'une entreprise pourrait consister dans l'obligation pour l'employeur d'établir un rapport direct avec le chômage économique appliqués aux ouvriers dans la même entreprise.

Quant à la période d'application, il nous semble également qu'à défaut d'accords sectoriels que la crise économique ne nous permet pas d'attendre, il convient de se référer aux plafonds légaux prévus, pour les ouvriers, par l'article 51 de la loi sur les contrats de travail.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cette disposition pose le principe de l'application *mutatis mutandis* des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail aux employés, à une date fixée par le Roi, à qui il reviendra également de fixer la durée (un an nous semble être une période relativement raisonnable pour pouvoir évaluer, à la fin de ladite période, les effets d'une telle extension, tout en répondant à l'urgence de la crise) d'application de cette disposition, ainsi que les secteurs d'activités concernés.

Article 3

Comme nous l'avons expliqué dans l'introduction, le but de la présente proposition de loi est de pallier

de crisis te verhelpen, door snel en efficiënt tewerk te gaan, en niet een standpunt in te nemen in de intriges tussen de sociale partners om de juridische statuten van arbeiders en bedienden in een enkel werknemersstatuut samen te brengen, hoewel het ons voorkomt dat het parlement binnenkort hierover een beslissing zal moeten nemen. Eerst moet het de gevolgen van de bepaling evalueren, voor het de toepassing ervan eventueel verlengt.

*
* *

aux effets de la crise, en conjuguant vitesse et efficacité, et non de prendre position sur les tractations actuelles entre les partenaires sociaux en vue de l'harmonisation des régimes juridiques applicables aux ouvriers et aux employés au sein d'un statut unique du travailleur salarié, bien qu'il nous semble que le parlement devra prendre à brève échéance une décision en la matière. Il lui reviendra d'abord d'évaluer les effets de la disposition, avant d'éventuellement en renouveler l'application.

Alain DESTEXHE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatst gewijzigd bij de wet van 20 november 2002, wordt aangevuld met een § 8, luidende :

« § 8. Alle bovenbedoelde bepalingen gelden eveneens voor bedienden.

De Koning bepaalt :

- a. de datum van inwerkingtreding van deze bepaling;
- b. de betreffende activiteitssectoren. »

Art. 3

Deze wet treedt buiten werking een jaar na zijn inwerkingtreding.

9 februari 2009.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

L'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, dernièrement modifié par la loi du 20 novembre 2002, est complété par un paragraphe 8, rédigé comme suit :

« § 8. L'ensemble des dispositions susvisées est également applicable aux employés.

Le Roi fixe :

- a. la date d'entrée en vigueur de cette disposition;
- b. les secteurs d'activités concernés. »

Art. 3

La présente loi cesse d'être en vigueur un an après son entrée en vigueur.

9 février 2009.

Alain DESTEXHE.