

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2010-2011

7 AVRIL 2011

Projet de loi modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel

Procédure d'évocation

AMENDEMENTS

N° 1 DE MME **THIBAUT**

Art. 25

Supprimer cet article.

Justification

Vis-à-vis du dossier ouvriers-employés, l'objectif prioritaire est d'améliorer le statut des ouvriers, sans toutefois détricoter celui des employés. Il convient, en effet, de mieux défendre les ouvriers qui, en Belgique font partie des travailleurs les moins bien protégés d'Europe, sans toutefois, que cette amélioration ne s'effectue aux dépens des droits acquis par les employés. En particulier, au niveau des préavis, il n'y a aucune raison d'appliquer en la matière un système de vases communicants. La durée de préavis (et donc

Voir:

Documents du Sénat :

5-935 - 2010/2011 :

N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2010-2011

7 APRIL 2011

Wetsontwerp houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord

Evocatieprocedure

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW **THIBAUT**

Art. 25

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Ten opzichte van het dossier arbeiders-bedienden is het in de eerste plaats de bedoeling het statuut van de arbeiders te verbeteren, zonder evenwel dat van de bedienden te ondergraven. Men moet de arbeiders beter verdedigen — want de Belgische werknemers behoren tot de minst beschermde werknemers van Europa —, maar zonder dat die verbetering ten koste gaat van de verworven rechten van de bedienden. Met name op het vlak van de opzeggingstermijnen is er geen enkele reden om terzake een

Zie:

Stukken van de Senaat :

5-935 - 2010/2011 :

Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

son coût) doit être un frein aux licenciements et une mesure de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

L'avis du Conseil d'État vis-à-vis du présent projet de loi va d'ailleurs dans le sens d'une suppression de ces articles : « [...] , il faut souligner que l'article 23 de la Constitution, qui garantit notamment le droit à des conditions de travail équitables, s'oppose en principe à l'adoption de normes qui, par rapport au niveau de protection offert par la réglementation applicable au moment où cet article constitutionnel est entré en vigueur, réduisent d'une manière sensible le degré de protection des droits qu'il reconnaît. Selon la Cour constitutionnelle, l'article 23 de la Constitution implique une obligation de standstill « qui s'opposerait à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l'intérêt général ». [...] sauf motifs liés à l'intérêt général, l'article 23 de la Constitution fait en tout cas obstacle à une réduction du niveau global de protection en matière de droit social et de droit du travail. ».

N° 2 DE MME THIBAUT

Art. 26

Supprimer cet article.

Justification

Voir amendement n° 1.

N° 3 DE MME THIBAUT

Art. 27

Supprimer cet article.

Justification

Voir amendement n° 1.

N° 4 DE MME THIBAUT

Art. 28

Supprimer cet article.

Justification

Voir amendement n° 1.

systeem van communicerende vaten toe te passen. De duur van de opzeggingstermijn (en dus de kosten) moet een rem op de ontslagen vormen en een maatregel zijn om de werkgelegenheid te bestendigen. De ondernemingen een ontslagverbod opleggen kan moeilijk (te meer als ontslag van een aantal werknemers de enige manier is om het voortbestaan van de onderneming te waarborgen), maar toch is het belangrijk dat de ondernemingen de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

Het advies van de Raad van State over dit wetsontwerp gaat trouwens in de zin van een weglating van deze artikelen : « [...] , dient erop te worden gewezen dat artikel 23 van de Grondwet, dat onder meer het recht op billijke arbeidsvoorwaarden garandeert, er zich in beginsel tegen verzet dat normen worden aangenomen waarbij de graad van bescherming van de rechten, die erdoor worden erkend, aanzienlijk zou worden verminderd ten opzichte van het beschermingsniveau in de wetgeving die van toepassing was de dag waarop dat grondwetsartikel in werking is getreden. Volgens het Grondwettelijk Hof impliceert artikel 23 van de Grondwet een standstill-verplichting « die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang ». [...] behoudens indien daartoe redenen bestaan die verband houden met het algemeen belang, artikel 23 van de Grondwet er in elk geval aan in de weg staat dat het globaal beschermingsniveau op arbeids- en sociaalrechtelijk vlak zou verminderen. »

Nr. 2 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 26

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

Nr. 3 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 27

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

Nr. 4 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 28

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

N° 5 DE MME THIBAUT

Art. 29

Supprimer cet article.

Justification

Voir amendement n° 1.

N° 6 DE MME THIBAUT

Art. 30

Supprimer cet article.

Justification

Voir amendement n° 1.

N° 7 DE MME THIBAUT

Art. 31

Supprimer cet article.

Justification

Voir amendement n° 1.

N° 8 DE MME THIBAUT

Art. 25/1 (nouveau)

Insérer un article 25/1 rédigé comme suit :

« Art. 25/1. Dans le chapitre 3 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un article 81/1 est inséré, rédigé comme suit :

« Art. 81/1. Pour le présent chapitre, toute période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pour autant que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. »

Justification

Le présent amendement vise à ce que toutes les périodes de travail intérimaire soient comptabilisées au niveau de l'ancienneté du travailleur. La prise en compte de ces périodes de travail intérimaire apparaît aujourd'hui essentielle dans un contexte

Nr. 5 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 29

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

Nr. 6 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 30

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

Nr. 7 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 31

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Zie de verantwoording van amendement nr. 1.

Nr. 8 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 25/1 (nieuw)

Een artikel 25/1 invoegen, luidende :

« Art. 25/1. In titel III, hoofdstuk 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 81/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 81/1. Voor dit hoofdstuk komt elke vroegere periode van tewerkstelling die een bediende als uitzendkracht heeft verricht bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit, op voorwaarde dat de functie die werd uitgeoefend bij de werkgever dezelfde is als die welke als uitzendkracht werd uitgeoefend. »

Verantwoording

Dit artikel beoogt dat alle periodes die men heeft gewerkt als uitzendkracht in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer. In een algemene context van toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt het thans

général de flexibilisation accru du marché du travail. En Belgique, actuellement, plus de 90 000 personnes travaillent en effet tous les jours sous contrats intérimaires.

N° 9 DE MME THIBAUT

Art. 55/1 (nouveau)

Sous un chapitre 7/1 intitulé « Revenu minimum mensuel », insérer un article 55/1, rédigé comme suit :

« Art. 55/1. Le présent article s'applique aux travailleurs âgés de 18 ans ou plus, accomplissant des prestations normales à temps plein en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'à leurs employeurs.

Cet article ne s'applique pas aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

Il ne s'applique pas davantage aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois calendrier.

Un revenu minimum mensuel moyen de 1 407,49 euro est garanti aux travailleurs visés à l'alinéa 1.

En dérogation au quatrième alinéa, un revenu minimum mensuel moyen de 1 444,31 euro est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 18 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise qui les occupe.

En dérogation au quatrième alinéa et au cinquième alinéa, un revenu minimum mensuel moyen de 1 460,67 euro est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 18 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise qui les occupe.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti en application des alinéas 4, 5 et 6 est lié à l'indice des prix à la consommation en vigueur le 1^{er} septembre 2008 (chiffre-indice août 2008). Il varie suivant les fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Les commissions paritaires peuvent déterminer, dans leurs conventions, selon les modalités propres à leur branche d'activité, les points suivants :

— *le contenu du revenu minimum mensuel moyen;*

essentieel dat met die periodes die men heeft gewerkt als uitzendkracht rekening wordt gehouden. Vandaag werken immers meer dan 90 000 mensen dagelijks met een overeenkomst van uitzendkracht.

Nr. 9 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 55/1 (nieuw)

Onder een hoofdstuk 7/1 met als opschrift « Minimummaandinkomen », een artikel 55/1 invoegen, luidende :

« Art. 55/1. Dit artikel is van toepassing op de werknemers van 18 jaar of ouder die krachtens een arbeidsovereenkomst normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten, alsmede op hun werkgevers.

Dit artikel is niet van toepassing op de personen die in een familieonderneming werken waar gewoonlijk alleen, onder het uitsluitend gezag van hun vader, moeder of voogd, bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen werken.

Het is evenmin van toepassing op de werknemers die gewoonlijk werken gedurende periodes van minder dan een kalendermaand.

Een gemiddeld minimummaandinkomen van 1 407,49 euro wordt gewaarborgd aan de in het eerste lid bedoelde werknemers.

In afwijking van het vierde lid wordt een gemiddeld minimummaandinkomen van 1 444,31 euro gewaarborgd aan de werknemers die ten minste 18 jaar oud zijn en ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen in dienst heeft.

In afwijking van het vierde en het vijfde lid wordt een gemiddeld minimummaandinkomen van 1 460,67 euro gewaarborgd aan de werknemers die ten minste 18 jaar oud zijn en ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen in dienst heeft.

Het gemiddeld minimummaandinkomen dat ingevolge het vierde, vijfde en zesde lid wordt gewaarborgd, is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat op 1 september 2008 van kracht is (indexcijfer augustus 2008). Het volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

De paritaire comités kunnen in hun overeenkomsten, rekening houdend met de aan elke bedrijfstak eigen regels, de volgende aspecten preciseren :

— *de inhoud van het gemiddeld minimummaandinkomen;*

— le système de liaison du revenu minimum mensuel moyen à l'indice des prix à la consommation.

En l'absence de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen fixé à l'alinéa 4 se rapporte à tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail, auxquels le travailleur a droit directement ou indirectement à charge de son employeur. Ces éléments comprennent entre autres le salaire en espèces ou en nature, fixe ou variable, ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de ses prestations normales de travail, c'est-à-dire des prestations mentionnées dans la loi sur le travail et dans les conventions collectives de travail et précisées par entreprise dans le règlement de travail.

Ils ne comprennent pas notamment les sursalaires dus pour le travail supplémentaire, ni les avantages prévus par l'article 19, §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs; ils ne comprennent pas non plus les prestations sociales auxquelles donnent lieu les périodes de suspension du contrat de travail ni les avantages non récurrents liés aux résultats visés par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II — Avantages non récurrents liés aux résultats, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, §3 nonies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

En ce qui concerne le travailleur qui n'est pas payé par mois, le revenu est calculé en fonction de la rémunération horaire normale. La rémunération horaire normale est obtenue en divisant le revenu dû pour les prestations normales du mois en question, tel qu'il est défini aux alinéas 9 et 10, par le nombre d'heures normales prestées au cours de cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au revenu mensuel.

À défaut de convention collective de travail conclue en commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen pour les travailleurs dont les rémunérations sont totalement ou partiellement variables, est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations mensuelles de l'année civile. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets. Lorsqu'il est mis fin au contrat avant l'expiration de l'année civile, le revenu minimum

— het systeem van koppeling van het gemiddeld minimummaandinkomen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst heeft het in het vierde lid bepaalde gemiddeld minimummaandinkomen betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van zijn werkgever recht heeft. Die elementen omvatten onder meer het vast of veranderlijk loon in geld of in natura, alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties recht heeft ten laste van de werkgever, met andere woorden de prestaties die in de arbeidswet en in de collectieve arbeidsovereenkomsten worden vermeld en per onderneming in het arbeidsreglement worden gepreciseerd.

Zij omvatten onder meer niet de overlonen voor overwerk, noch de voordelen bedoeld in artikel 19, §2, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; zij omvatten evenmin de sociale uitkeringen die worden toegekend naar aanleiding van periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, noch de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen bedoeld in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II — Niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen, ten belope van het grensbedrag bepaald bij artikel 38, §3 nonies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het inkomen berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt verkregen door het in het negende en het tiende lid bepaalde inkomen dat voor de normale prestaties van de betrokken maand verschuldigd is, te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Dat resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald door de wekelijkse arbeidstijdsregeling van de werknemer; door dat product te vermenigvuldigen met 52 en te delen door 12 wordt het maandinkomen verkregen.

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst wordt het gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers die volledig of gedeeltelijk met een veranderlijke bezoldiging worden betaald, berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van het kalenderjaar. Voor de bepaling van het gemiddeld minimummaandinkomen wordt geen rekening gehouden met de onvolledige arbeidsmaanden. Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt

mensuel moyen est calculé sur la base des mois pendant lesquels le travailleur a été occupé.

Les montants du revenu minimum mensuel moyen, mentionnés aux alinéas 4, 5 et 6 sont liés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités fixées par la commission paritaire.

À défaut de commission paritaire ou à défaut de convention collective de travail conclue en commission paritaire, définissant les modalités de liaison à l'indice des prix à la consommation, le montant du revenu minimum mensuel moyen est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités déterminées par la loi du 2 août 1971.

Toutes les dispositions prises en exécution des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen restent en vigueur pour autant qu'elles ne sont pas modifiées par le présent article.

Le présent article entre en vigueur le 30 juin 2011.

Par dérogation à l'alinéa 16, cet article n'entre pas en vigueur si une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail, visant à augmenter le revenu minimum mensuel et à supprimer les différences entre le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 18 ans et le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 21 ans est déposée avant le 30 juin 2011 au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. »

Justification

Cet amendement vise d'une part à augmenter le revenu minimum mensuel de 20 euros et, d'autre part, à supprimer les différences entre le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 18 ans et le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 21 ans.

L'augmentation du salaire minimum est essentielle pour au moins deux raisons. Premièrement, elle permet de réduire les pièges à l'emploi. Deuxièmement, cette augmentation permet de lutter contre le phénomène des travailleurs pauvres qui touche aujourd'hui 5 % des travailleurs belges (et qui est en constante augmentation).

Cette revalorisation du revenu minimum mensuel est d'autant plus importante que, mis à part lors de l'AIP 2007-2008, le revenu minimum mensuel moyen garanti brut interprofessionnel n'a plus été augmenté au-delà de l'indexation des salaires depuis 1993.

gemaakt vóór het verstrijken van het kalenderjaar, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend op basis van de maanden waarin de werknemer in dienst was.

De in het vierde, vijfde en zesde lid bepaalde bedragen van het gemiddeld minimummaandinkomen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door het paritair comité vastgestelde nadere regels.

Bij ontstentenis van een paritair comité of van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de nadere regels in verband met de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen gekoppeld aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door de wet van 2 augustus 1971 vastgestelde nadere regels.

Alle beschikkingen die worden genomen ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, blijven van kracht, voor zover ze niet door dit artikel worden gewijzigd.

Dit artikel treedt in werking op 30 juni 2011.

In afwijking van het zestiende lid treedt dit artikel niet in werking als vóór 30 juni 2011 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die ertoe strekt het minimummaandinkomen te verhogen en de verschillen tussen het minimummaandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en ouder en dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder weg te werken, wordt neergelegd ter griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. »

Verantwoording

Dit amendement strekt ertoe het minimummaandinkomen met 20 euro te verhogen en tegelijk de verschillen tussen het minimummaandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en ouder dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder weg te werken.

Het minimumloon moet om minstens twee redenen worden verhoogd. Ten eerste wordt aldus de werkloosheidsval verkleind. Ten tweede wordt dankzij die verhoging ingewerkt op het verschijnsel van de « arme werkenden »; thans gaat het in België om 5 % van de werkende bevolking en hun aantal neemt gestaag toe.

Die verhoging van het minimummaandinkomen is des te belangrijker daar het bruto gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen sinds 1993 niet meer — met uitzondering van het IPA 2007-2008 — is gestegen tot boven een bedrag dat overeenstemt met de aanpassing aan de loonindexering.

Cette augmentation du revenu minimum mensuel de 20 euros/mois, à charge des employeurs devrait, par ailleurs s'accompagner d'une augmentation similaire à charge du budget de l'État ou de la sécurité sociale. Ce faisant, on aboutirait alors à une augmentation totale de 40 euros.

Cet amendement vise aussi la suppression de la différence entre le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 18 ans et le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 21 ans. Pareille différence semble injustifiée dans la mesure où elle instaure une différence de traitement basée sur un critère dépassé. En effet, le maintien de ces deux catégories ne peut se justifier de manière objective et raisonnable et doit dès lors être adapté.

Enfin, afin de préserver le modèle de concertation sociale, le présent article laisse 3 mois aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent régler la matière visée à l'article 57 via une CCT conclue au Conseil national du travail.

N° 10 DE MME THIBAUT

Article 9/1 (nouveau)

Insérer un article 9/1 rédigé comme suit :

« Art. 9/1. Dans l'article 52, § 1^{er}, de la même loi, les alinéas 2 à 4 sont abrogés. ».

Justification

La suppression du jour de carence vise à éliminer l'une des discriminations les plus intolérables entre le statut des ouvriers et le statut des employés.

Contrairement aux employés, le premier jour de maladie des ouvriers n'est en effet toujours pas inclus dans le salaire garanti en cas d'incapacité.

Le présent projet de loi ne prévoit pas cette suppression, alors pourtant que le projet initial d'accord interprofessionnel entre partenaires sociaux prévoyait celle-ci pour 2014.

Par ailleurs, il y a lieu de rappeler l'avis de la section de législation du Conseil d'État quant au régime de distinction entre ouvriers et employés :

« 1) le critère de la nature du travail (manuel ou intellectuel) peut encore difficilement justifier aujourd'hui, de manière objective et raisonnable, la distinction entre ouvriers et employés qui est fondée sur ce critère;

2) l'effacement de l'inégalité qui a été instaurée entre ouvriers et employés en vertu de ce critère, ne peut être que progressif et le fait qu'il serait injustifié d'instituer aujourd'hui une distinction sur la base de ce critère, ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition;

3) pour apprécier la légitimité d'une différence de traitement basée sur ce critère, il faut également tenir compte des effets d'éventuelles différences de traitement dans d'autres domaines qui reposent sur ce même critère. »

Het minimummaandinkomen wordt dan wel met 20 euro per maand verhoogd ten laste van de werkgevers, tegelijk moet worden voorzien in dezelfde verhoging voor rekening van de Rijksbegroting of de sociale zekerheid. Aldus zou de verhoging in totaal 40 euro bedragen.

Voorts strekt dit amendement ertoe het verschil tussen het minimummaandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en ouder en dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder weg te werken. Een dergelijk verschil is niet gerechtvaardigd aangezien het voortvloeit uit een verschil in behandeling op grond van een voorbijgestreefd criterium. Het is niet langer objectief en redelijkerwijze te rechtvaardigen die tweedeling in stand te houden.

Om het sociaal overleg te eerbiedigen, geeft dit artikel de sociale partners drie maanden de tijd om de in artikel 57 bedoelde aangelegenheid te regelen via een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Nr. 10 VAN MEVROUW THIBAUT

Art. 9/1 (nieuw)

Een artikel 9/1 invoegen, luidende :

« Art. 9/1. In artikel 52, § 1, van dezelfde wet worden het tweede, het derde en het vierde lid opgeheven. ».

Verantwoording

De opheffing van de carensdag strekt ertoe komaf te maken met een van de meest onaanvaardbare vormen van ongelijke behandeling in verband met het statuut van de arbeiders en dat van de bedienden.

Voor de arbeiders wordt, in tegenstelling tot de bedienden, de eerste ziektedag immers nog steeds niet opgenomen in het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid.

Dit wetsontwerp voorziet niet in de opheffing van die ongelijke behandeling, ofschoon de sociale partners in hun oorspronkelijke ontwerp van centraal akkoord zulks tegen 2014 wel in uitzicht stelden.

Voorts moet worden gewezen op het advies dat de afdeling wetgeving van de Raad van State heeft uitgebracht over het onderscheid tussen het stelsel van de arbeiders en dat van de bedienden :

« 1) het criterium van de aard van het werk (manueel of intellectueel) kan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden dat erop is gebaseerd heden nog bezwaarlijk objectief en redelijk verantwoorden;

2) de vervaging van de ongelijkheid die op grond van dit criterium is tot stand gebracht tussen arbeiders en bedienden kan slechts geleidelijk plaatsvinden en het gegeven dat heden een bepaald onderscheid, gebaseerd op dat criterium, niet zou kunnen worden verantwoord, rechtvaardigt niet de plotse afschaffing ervan;

3) bij de beoordeling van het rechtmatig karakter van een verschillende behandeling gebaseerd op dat criterium dient ook rekening te worden gehouden met de gevolgen van eventuele verschillende behandelingen in andere aangelegenheden, die eveneens op dat criterium zijn gebaseerd. »

En outre, la Cour Constitutionnelle a également souligné le caractère discriminatoire de la distinction entre le statut des travailleurs ouvriers et les travailleurs employés, qui ne pouvant se justifier de manière objective et raisonnable, doit dès lors s'effacer progressivement.

Or, force est de constater que les mesures prévues au chapitre 3 du présent projet de loi s'appuient largement sur cette distinction entre travailleurs ouvriers et travailleurs employés et que l'harmonisation entre les statuts ne portent que sur deux aspects du statut des ouvriers et employés du point de vue du droit du travail, à savoir le régime de licenciement et le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail et du travail à temps réduit. De nombreuses différences de traitement existant entre les deux statuts dans d'autres domaines du droit social et du droit du travail restent inchangées alors même qu'elles génèrent des discriminations flagrantes.

Le présent amendement vise dès lors à supprimer l'une d'entre elles.

Cécile THIBAUT.

N° 11 DE M. ANCIAUX

Insérer un chapitre 3/1 intitulé « Modération de l'évolution des indemnités versées aux dirigeants d'entreprise ».

Justification

Voir amendement n° 12.

N° 12 DE M. ANCIAUX

Art. 32/1 (nouveau)

Dans le chapitre 3/1, insérer un article 32/1, rédigé comme suit :

« Art. 32/1. § 1^{er}. Une marge maximale identique à la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2011 et 2012, telle que prévue par l'arrêté royal portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, s'appliquera, pour les années concernées, à l'évolution des rémunérations attribuées aux dirigeants d'entreprise de toutes les sociétés belges. La surveillance du respect de cette obligation est exercée par les fonctionnaires visés à l'article 9 de la loi précitée. En cas d'infraction, les sanctions prévues dans cet article sont d'application.

§ 2. Les dirigeants d'entreprise visés au § 1^{er} sont toutes les personnes physiques visées à l'article 32, alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Voorts heeft ook het Grondwettelijk Hof gewezen op het onbillijke onderscheid tussen het statuut van de arbeiders en dat van de bedienden, dat bezwaarlijk objectief en redelijk kan worden verantwoord en dat bijgevolg geleidelijk dient te verdwijnen.

Het valt evenwel op dat de in hoofdstuk 3 van dit wetsontwerp vervatte maatregelen in ruime mate zijn ingegeven door dat onderscheid tussen arbeiders en bedienden, alsook dat de gelijk-schakeling van de statuten slechts betrekking heeft op twee aspecten van het arbeidsrechtelijk statuut van arbeiders en bedienden, te weten de ontslagregeling en de regeling aangaande de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid, terwijl tal van bestaande sociaal- en arbeidsrechtelijke verschillen in behandeling tussen beide regelingen alsnog ongemoeid worden gelaten, ofschoon die verschillen tot onaanvaardbare ongelijke behandelingen leiden.

Dit amendement beoogt derhalve een van die verschillen op te heffen.

Nr. 11 VAN DE HEER ANCIAUX

Een hoofdstuk 3/1 invoegen met als opschrift « Matiging van de ontwikkeling van de vergoedingen uitbetaald aan bedrijfsleiders ».

Verantwoording

Zie amendement nr. 12.

Nr. 12 VAN DE HEER ANCIAUX

Art. 32/1 (nieuw)

In hoofdstuk 3/1, een artikel 32/1 invoegen, luidende :

« Art. 32/1. § 1 « Een zelfde maximale marge als de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de jaren 2011 en 2012 bepaald in het koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen zal voor de betrokken jaren van toepassing zijn op de ontwikkeling van de bezoldigingen die worden toegekend aan de bedrijfsleiders van alle Belgische vennootschappen. De controle op de naleving hiervan gebeurt door de in artikel 9 van voormelde wet bedoelde ambtenaren en in het geval van inbreuken zijn de in dat artikel bepaalde sancties van toepassing. »

§ 2 De in § 1 vermelde bedrijfsleiders zijn alle natuurlijke personen bedoeld in artikel 32, eerste lid, 1^o en 2^o van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Les rémunérations visées au § 1^{er} sont celles mentionnées à l'article 32, alinéa 2, 1^o et 2^o, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Les rémunérations visées au § 1^{er} englobent également tous les dividendes et avantages attribués par une société aux actions, parts et parts bénéficiaires, quelle que soit leur dénomination, obtenus à quelque titre et sous quelque forme que ce soit. »

Justification

Le présent amendement a pour objet d'appliquer aux rémunérations des dirigeants d'entreprise une marge maximale égale à la marge salariale maximale qui s'appliquera pour les salariés pour la période 2011-2012.

Il s'agit de toutes les rétributions allouées ou attribuées à une personne physique :

1^o qui exerce un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues;

2^o qui exerce, au sein de la société, une fonction dirigeante ou une activité dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors des liens d'un contrat de travail.

Elles comprennent notamment :

1^o les tantièmes, jetons de présence, émoluments et toutes autres sommes, fixes ou variables, attribués par des sociétés, autres que des dividendes ou des remboursements de frais propres à la société;

2^o les avantages, indemnités et rémunérations d'une nature analogue à ceux visés à l'article 31, alinéa 2, 2^o à 5^o, du Code des impôts sur les revenus; en font notamment partie les « bonus »;

3^o par dérogation à l'article 7, le loyer et les avantages locatifs d'un bien immobilier bâti donné en location par les personnes visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o, à la société dans laquelle elles exercent un mandat ou des fonctions analogues, dans la mesure où ils excèdent les cinq tiers du revenu cadastral revalorisé en fonction du coefficient visé à l'article 13. De ces rémunérations ne sont pas déduits les frais relatifs au bien immobilier donné en location.

Pour des raisons d'équité, d'efficacité économique et de justice sociale, nous considérons qu'il se recommande de soumettre ces rétributions à la même norme que celle qui s'applique pour les salariés, dont les revenus sont, depuis 1996 déjà, soumis à une norme de croissance maximale.

N^o 13 DE M. ANCIAUX

Insérer un chapitre 7/1 intitulé : « Suppression du jour de carence pour les ouvriers ».

Justification

Voir amendement n^o 14.

De in § 1 vermelde bezoldingen zijn deze die vermeld worden in artikel 32, tweede lid, 1^o en 2^o van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

De in § 1 vermelde bezoldingen omvatten eveneens alle dividenden en voordelen toegekend door een vennootschap aan aandelen en winstbewijzen hoe ook genaamd, uit welken hoofde en op elke wijze ook verkregen. »

Verantwoording

Dit amendement heeft tot doel om op de bezoldigingen van bedrijfsleiders dezelfde maximale marge toe te passen als de maximale loonmarge die voor de periode 2011-2012 zal gelden voor de loontrekkenden.

Het betreft alle beloningen verleend of toegekend aan een natuurlijk persoon die :

1^o een opdracht als bestuurder, zaakvoerder, vereffenaar of gelijksoortige functies uitoefent;

2^o in de vennootschap een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard, uitoefent buiten een arbeidsovereenkomst.

Daartoe behoren inzonderheid :

1^o vaste of veranderlijke tantièmes, zitpenningen, emolumenten en alle andere sommen toegekend door vennootschappen, andere dan dividenden of terugbetalingen van eigen kosten van de vennootschap;

2^o voordelen, vergoedingen en bezoldigingen die in wezen gelijkaardig zijn aan die vermeld in artikel 31, tweede lid, 2^o tot 5^o van het Wetboek Inkomstenbelastingen. Hieronder vallen onder meer de zogenaamde « bonussen »;

3^o in afwijking van artikel 7, de huurprijs en de huurvoordelen van een gebouwd onroerend goed verhuurd door de in het eerste lid, 1^o, vermelde personen aan de vennootschap waarin zij een opdracht of gelijksoortige functies uitoefenen, voor zover zij meer bedragen dan vijf derden van het kadastraal inkomen gerevalueerd met de in artikel 13 vermelde coëfficiënt. Van deze bezoldigingen worden de kosten in verband met het verhuurde onroerend goed niet in aftrek gebracht.

Volgens de indieners is het om redenen van billijkheid, economische efficiëntie en sociale rechtvaardigheid, aangewezen deze bezoldigingen aan een zelfde normering te onderwerpen als deze die geldt voor de loontrekkenden, wiens inkomen reeds sinds 1996 aan een maximale groeiform is gebonden.

Nr. 13 VAN DE HEER ANCIAUX

Een hoofdstuk 7/1 invoegen met als opschrift « Afschaffing van de carensdag voor werklieden ».

Verantwoording

Zie amendement nr. 14.

N° 14 DE M. ANCIAUX

Art. 55/1 (nouveau)

Dans le chapitre 7/1, insérer un article 55/1 rédigé comme suit :

« Article 55/1. — Dans l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les dispositions suivantes sont abrogées : « Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de l'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit, tandis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti.

En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable ».

Justification

Le présent amendement vise à supprimer le jour de carence pour les ouvriers.

La suppression du jour de carence vise ni plus ni moins à éliminer une stigmatisation archaïque des travailleurs manuels.

De nombreuses commissions paritaires ont d'ailleurs déjà conclu des CCT qui suppriment le jour de carence ou limitent le nombre de jours de cette nature.

N° 15 DE M. ANCIAUX

Art. 13

Dans l'article 13 proposé, apporter les modifications suivantes :

1° Remplacer le § 2 par la disposition suivante :
« § 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquelles s'applique un arrêté royal déterminant les délais de préavis en vertu de l'article 61 ou au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs qui prévoient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenus par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents qui les excluent de

Nr. 14 VAN DE HEER ANCIAUX

Art. 55/1 (nieuw)

In hoofdstuk 7/1, een artikel 55/1 invoegen, luidende :

« Artikel 55/1 — In artikel 52, § 1, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden volgende bepalingen geschrapt : « Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als eerste dag van de periode van gewaarborgd loon.

Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd ».

Verantwoording

Dit amendement beoogt de carensdag voor werklieden af te schaffen.

De afschaffing van de carensdag is eigenlijk niet meer of niet minder dan het wegwerken van een archaïsche stigmatisering van handarbeiders.

In heel wat paritaire comités werden trouwens al CAO's afgesloten die de carensdag afschaffen of het aantal ervan beperken.

Nr. 15 VAN DE HEER ANCIAUX

Art. 13

In dit artikel, de volgende wijzigingen aanbren- gen :

1° Paragraaf 2 vervangen door wat volgt : « § 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt of waar collectieve akkoorden werden gesloten die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaan- zekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een collectieve

l'application d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et qui sont entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2012, examinent, avant le 1^{er} janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

À défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les dispositions suivantes s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} pour les licenciements notifiés après le 1^{er} janvier 2013 :

— Si pour une ancienneté déterminée, calculée conformément à l'article 65/4, le délai de préavis exprimé en jours mentionné dans l'arrêté royal applicable ou la convention collective de travail applicable et augmenté du nombre de jours obtenu en multipliant par 0,15 le nombre de jours visé à l'article 2 de la CCT75 pour une même ancienneté, est supérieur au nombre de jours visé à l'article 65/2, § 1^{er}, le nombre de jours obtenu par l'opération arithmétique précitée sera d'application.

— Si, par contre, pour une ancienneté déterminée, calculée conformément à l'article 65/2, le délai de préavis exprimé en jours mentionné dans l'arrêté royal applicable ou la convention collective de travail applicable et augmenté du nombre de jours obtenu en multipliant par 0,15 le nombre de jours visé à l'article 2 de la CCT75 pour une même ancienneté, est inférieur au nombre de jours visé à l'article 65/2, § 1^{er}, le nombre de jours mentionné à l'article 65/2, § 1^{er}, sera d'application. »

2° Supprimer le § 3.

3° Renommer le § 4 en § 3.

Justification

Le présent amendement a pour objectif d'augmenter le délai de préavis accordé aux travailleurs soumis, en application de l'article 61 de la loi relative aux contrats de travail, à un délai de préavis réglé par arrêté royal et dérogeant au délai légal, ou aux travailleurs pour lesquels le délai de préavis est réglé dans une CCT sectorielle, d'un nombre de jours égal à celui prévu par le régime légal, à savoir le délai de préavis visé dans la CCT75 fois 0,15. Si le nouveau délai de préavis légal accordé pour la même ancienneté est plus long que la résultante de l'opération précitée, le (nouveau) délai légal est d'application.

arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale arbeidsraad en die in werking getreden zijn voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité geldt voor de in het eerste lid bedoelde werkgever en werknemers het volgende voor de ontslagen na 1 januari 2013 :

— Indien voor een bepaalde anciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 65/4, de in dagen uitgedrukte opzeggingstermijn zoals vermeld in het toepasselijke koninklijk besluit of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en verhoogd met het aantal dagen dat wordt bekomen door het aantal dagen bedoeld in artikel 2 van CAO75 voor een zelfde anciënniteit te vermenigvuldigen met de factor 0,15 hoger ligt dan het in artikel 65/2, § 1, bedoeld aantal dagen, zal het aantal dagen bekomen door voormelde rekenkundige bewerking van toepassing zijn.

— Indien daarentegen voor een bepaalde anciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 65/2, de in dagen uitgedrukte opzeggingstermijn zoals vermeld in het betreffende koninklijk besluit of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en verhoogd met het aantal dagen dat wordt bekomen door het aantal dagen bedoeld in artikel 2 van CAO75 voor een zelfde anciënniteit te vermenigvuldigen met de factor 0,15 lager ligt dan het in artikel 65/2, § 1, bedoeld aantal dagen, zal het aantal dagen vermeld in het artikel 65/2, § 1, van toepassing zijn. »

2° Paragraaf 3 doen vervallen.

3° Paragraaf 4 vernummen tot § 3.

Verantwoording

Dit amendement heeft tot doel om de opzegtermijn voor werknemers op wie met toepassing van het artikel 61 van de arbeidsovereenkomstenwet een bij koninklijk besluit geregelde opzegtermijn die afwijkt van de wettelijke termijn of voor werknemers wiens opzegtermijn geregeld is door een sectorale CAO een gelijkwaardig aantal dagen te verhogen als deze die geldt voor de wettelijke regeling, namelijk de opzegtermijn bedoeld in CAO75 maal 0,15. Indien de nieuwe wettelijke opzegtermijn voor eenzelfde anciënniteit groter is dan de resultante van voormelde bewerking, is de (nieuwe) wettelijke termijn van toepassing.

Bert ANCIAUX.