KONINKRIJK BELGIË

ADVIEZEN 50.657/1 TOT 50.663/1
50.667/1
50.668/1
VAN 13 DECEMBER 2011

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

DE RAAD VAN STATE, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 29 november 2011 door de Minister van Werk verzocht haar, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over:

1° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die […] onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren (50.657/1)';
2° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor tabak (P.C. 133) (50.658/1)';
3° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren (P.C. 144) (50.659/1)';
4° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (P.C. 302) (50.660/1)';
5° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid ressorteren (P.C. 118) (50.661/1)';
6° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren ressorteren (P.C. 119) (50.662/1)';
7° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen (PSC 120.03) (50.663/1)';
8° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (P.C. 145) (50.667/1)';
9° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (P.C. 139) (50.668/1)',

heeft het volgende advies gegeven:

STREKKING VAN DE ONTWERPEN

50.657/1

1.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen, om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, en in geval van collectief ontslag of sluiting van onderneming. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

1.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 12 december 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren, wordt opgeheven.

50.658/1

2.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de tabak (P.C. 133) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2.2. De huidige regelingen, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 oktober 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de sigarettenfabrieken en gemengde ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren (P.C. 133), het koninklijk besluit van 18 maart 2008 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de

ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren (P.C. 133) en het koninklijk besluit van 4 maart 2010 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren (P.C. 133), worden opgeheven.

50.659/1

3.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de landbouw (P.C. 144) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

3.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 18 september 2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden en werksters die ressorteren onder het Paritair Comité voor de landbouw, wordt opgeheven.

50.660/1

4.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (P.C. 302) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, indien de werkman ten minste twaalf maanden ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming is gebleven. Indien de werkman minder dan twaalf maanden ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming is gebleven, bedraagt de opzegtermijn zeven dagen.

Indien het ontslag van de werknemer uitgaat, wordt de opzegtermijn vastgesteld op drie dagen wat de werknemers betreft die minder dan twaalf maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

4.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 21 november 2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren, wordt opgeheven.

50.661/1

5.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe voor de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid (P.C. 118) specifieke opzegtermijnen te bepalen. Hoofdstuk 1 bepaalt het toepassingsgebied van de regeling en bepaalt wat onder kleine bakkerijen en banketbakkerijen wordt verstaan. Hoofdstuk 2 regelt de opzegtermijnen. Eerst wordt een algemene regeling uitgewerkt die betrekking heeft op de werkgevers en de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, met uitzondering van de kleine bakkerijen en banketbakkerijen. Er worden verschillende opzegtermijnen bepaald naar gelang het ontslag uitgaat van de werkgever of van de werknemer (afdeling 1). Vervolgens wordt een regeling uitgewerkt die betrekking heeft op de werkgevers en de werknemers van de kleine bakkerijen en de banketbakkerijen. Er worden eveneens verschillende opzegtermijnen bepaald naar gelang het ontslag uitgaat van de werkgever of van de werknemer (afdeling 2). In afdeling 3 worden specifieke opzegtermijnen bepaald in geval de opzegging gedaan wordt met het oog op brugpensioen of wettelijk pensioen.

5.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 17 juli 2002 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid (P.C. 118), wordt opgeheven.

50.662/1

6.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren (P.C. 119) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit. Wanneer het ontslag uitgaat van de werkman, gelden andere opzegtermijnen.

6.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 6 november 2007 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren ressorteren (P.C. 119), wordt opgeheven.

50.663/1

7.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen (P.S.C. 120.03) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

7.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen (P.S.C. 120.03) ressorteren, wordt opgeheven.

50.667/1

8.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (P.C. 145) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

8.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden en werksters die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (P.C. 145), wordt opgeheven.

50.668/1

9.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (P.C. 139) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de opzegtermijnen, voor zover de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

9.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 24 augustus 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (P.C. 139) ressorteren, wordt opgeheven.

RECHTSGROND

10. Uit het eerste lid van de aanhef van de ontwerpen dient te worden afgeleid dat de steller ervan rechtsgrond beoogt te vinden in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat luidt:

> "Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan."

11. Artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 heeft artikel 19 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, in die wet ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, overgenomen. Dat artikel 19 werd door de verslaggever van de bevoegde kamercommissie verduidelijkt als volgt:

> "Uw commissie heeft, inderdaad, willen rekening houden met speciale toestanden die zich kunnen voordoen, ofwel voor speciale categorieën van arbeiders (wij denken bijvoorbeeld aan gekwalificeerde arbeiders, die eventueel een langere opzeggingstermijn zouden kunnen verkrijgen of aan de arbeiders in bepaalde bedrijven werkzaam, bijvoorbeeld het bouwbedrijf, en voor wie eventueel een kortere opzeggingstermijn kan worden voorzien), ofwel voor speciale toestanden die hun oorzaak vinden in sociale en economische redenen (tijdelijke werkloosheid, in voege brengen van een beurtsysteem, enz.)." [1]

12. Op de vraag of de ontwerpen betrekking hebben op een bijzondere categorie van werknemers of op opzeggingen om sociale of economische redenen, zoals bedoeld in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, verwijst de gemachtigde naar de toelichting verstrekt bij de gelijkaardige ontwerpen van koninklijk besluit waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, advies 50.257-50.264/1 heeft gegeven:

> "Le fondement légal du projet d'arrêté royal réside effectivement dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui précise que 'Sur

[1] *Hand.* Kamer, 28 oktober 1953, 18.

proposition de la commission paritaire (...), le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux'.

D'une part, le projet d'arrêté royal catégorise les ouvriers concernés selon l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

En effet, l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a toujours été appréhendé, en ce compris par les partenaires sociaux (qui jouissent d'une grande autonomie en cette matière), comme étant la base légale permettant d'octroyer des délais de préavis plus longs en fonction, précisément, de l'ancienneté du travailleur.

En outre, les délais de préavis légaux des employés, ainsi que ceux des ouvriers du secteur privé (hors préavis spécifiques) et du secteur public se différencient également sur la base du critère de l'ancienneté (Voy. art. 59, al. 2 et 3, 65/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012), 82, § 2, et 86/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012) de la loi du 3 juillet 1978, précitée). A cet égard, les articles 65/2 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur à partir du 1er janvier 2012, ont été insérés par la loi du 12 avril [2011] modifiant la loi du 1er 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. Ces nouvelles dispositions prévoient, comme celles qui les ont précédées, que les délais de préavis à octroyer augmentent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. Force est de constater que l'avis n° 49.323/1 du 3 mars 2011 donné par la section de législation du Conseil d'Etat n'a pas jugé bon de critiquer cette manière de procéder.

Il convient également de noter que les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont le texte a été repris dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considèrent que les 'travailleurs qualifiés' constituent une 'catégorie spéciale de travailleurs' (Ann. Chambre, 28 octobre 1953, p. 18). Or, il est raisonnable de penser que l'amélioration des qualifications du travailleur est, à tout le moins pour partie, fonction de l'évolution de son ancienneté dans l'entreprise.

D'autre part, le critère de la qualification du travailleur, déterminé à titre illustratif par les travaux préparatoires, n'est en rien exclusif d'autres catégories. A cet égard, il y a lieu de considérer la portée sectorielle de l'arrêté royal en projet, laquelle induit nécessairement la prise en compte de conditions particulières et propres au secteur d'activités, notamment d'ordre socio-économique. En ce sens, il paraît logique de considérer que les ouvriers relevant du champ d'application de la commission paritaire … constituent effectivement une 'catégorie spéciale de travailleurs' par rapport

aux ouvriers relevant d'autres (sous) commissions paritaires, visés ou non par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61.

J'ajoute enfin que l'arrêté royal en projet, en prévoyant une augmentation des délais de préavis à accorder aux ouvriers en cas de licenciement, s'inscrit dans une perspective visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés. Il convient également de rappeler la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), selon laquelle le législateur doit achever l'harmonisation des statuts pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Il s'ensuit que l'arrêté royal en projet n'aura qu'une durée de vie relativement limitée."

13.1. Onder voorbehoud van wat hierna onder 13.2 wordt opgemerkt, kan eraan worden getwijfeld of de in de ontwerpen bedoelde categorieën van werknemers kunnen worden begrepen als een "bijzondere categorie" in de zin van voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, nu het bijzonder karakter van die categorieën van werknemers telkens slechts verband lijkt te houden met de in de onderneming verworven anciënniteit en in geen geval kan worden betrokken op de aard van de uitgeoefende arbeid of van de onderneming, welke aspecten nochtans, zoals uit de parlementaire voorbereiding kan worden afgeleid, uitdrukkelijk als doorslaggevend voor de toepassing van voornoemd artikel 61, § 1, werden aangemerkt. Wat dat betreft, is het door de gemachtigde aangevoerde argument dat die ontwerpen slechts betrekking hebben op de werknemers die onder het betrokken paritair comité ressorteren, die alleen al daardoor - gelet op de socio-economische kenmerken van die sector - een bijzondere categorie van werknemers zouden vormen, evenmin overtuigend, nu niet wordt aangetoond dat de socio-economische kenmerken van die sector de specifieke opzegtermijnen rechtvaardigen.

Uit de door de gemachtigde verstrekte toelichting kan bovendien worden afgeleid dat aan die ontwerpen mede de bedoeling voorligt om te komen tot een geleidelijke harmonisatie van de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden, rekening houdende met de rechtspraak terzake van het Grondwettelijk Hof.[2]

De Raad van State, afdeling Wetgeving, dient dan ook een voorbehoud te maken nopens het voorhanden zijn van een voldoende rechtsgrond voor die ontwerpen in voornoemd

[2] Zie o.m. Grondwettelijk Hof 7 juli 2011, nr. 125/2011.

artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978. Naar het oordeel van de afdeling Wetgeving wordt de in die bepaling aan de Koning verleende machtiging met die ontwerpen immers aangewend voor andere doeleinden dan die waarvoor ze door de wetgever is verleend. Een dergelijke handelwijze staat gelijk met een oneigenlijk gebruik van die machtiging, waarvoor geen rechtsgrond voorhanden kan worden geacht in voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978. De door de gemachtigde aangegeven doeleinden dienen integendeel te worden verwezenlijkt door het wijzigen van de wet van 3 juli 1978 zelf, inzonderheid die bepalingen ervan die betrekking hebben op de opzegtermijnen voor arbeiders.

13.2. Artikel 4 van ontwerp 50.660/1 en artikel 10 van ontwerp 50.661/1 mogen geacht worden rechtsgrond te vinden in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, aangezien die opzegtermijnen geacht kunnen worden verband te houden met “opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan”.

13.3. In de artikelen 4, § 2, en 5, tweede lid, van ontwerp 50.660/1 wordt telkens bepaald dat de opzegtermijn ingaat “daags na de dag waarop de opzegging werd gegeven”. Deze regeling wijkt af van die waarin is voorzien in artikel 59, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978, terwijl voor het invoeren van een afwijkende regeling geen rechtsgrond wordt geboden door artikel 61, § 1, van dezelfde wet. Krachtens die bepaling kunnen immers wel de wettelijke opzegtermijnen worden gewijzigd doch niet de wijze waarop die termijnen ingaan. Bedoelde regelingen dienen dan ook uit het ontwerp te worden weggelaten.

14.1. In subsidiaire orde dient nog in herinnering te worden gebracht wat de Raad van State, afdeling Wetgeving, in advies 49.323/1[3], specifiek met betrekking tot de overeenstemming van de opzegtermijnen voor werklieden met het Europees Sociaal Handvest, heeft opgemerkt:

> “Artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest luidt:

[3] Adv. RvS 49.323/1, 3 maart 2011, over het voorontwerp dat later de wet van12 april 2011 is geworden “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”, *Parl.St.* Kamer 2010-11, 53-1322/01, 56-57.

‘Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

(...)

4. het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging van hun dienstbetrekking te erkennen’[4].

De vraag rijst in hoeverre de ontworpen regeling op het vlak van de opzeggingstermijnen van in het bijzonder de arbeiders in overeenstemming kan worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. Met betrekking tot de thans van kracht zijnde wettelijke regeling wordt in het rapport met conclusies over België van het Europees Comité voor sociale rechten van december 2010 het volgende gesteld:

‘Nevertheless, the Committee notes that some categories of employees are left without adequate protection, as the maximum statutory notice period provided by the Employment Contracts Act is not in conformity with the Article 4, § 4 of the Revised Charter. Namely, 28 days’ notice is insufficient for workers with three or more years’ service (Conclusions XIV, Malta) and 56 days for workers with ten years’ service and more (Conclusions XIV-2, Italy)’[5].

De opzeggingstermijn voor werklieden die tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 64 dagen. De opzeggingstermijn voor werklieden die minder dan tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 48 dagen. De vraag rijst of deze termijnen in overeenstemming kunnen worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest.

Vermits overeenkomstig het ontworpen artikel 65/3 van de wet van 3 juli 1978 afgeweken kan worden van de wettelijke opzeggingstermijnen, en de afwijkende opzeggingstermijnen korter kunnen zijn dan de wettelijke opzeggingstermijnen, zal er dienen voor gewaakt te worden dat ook de afwijkende opzeggingstermijnen in overeenstemming zijn met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest.”

---

[4] *(Voetnoot 11 van het advies).* Europees Sociaal Handvest (herzien); zie de wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996, *B.S.* 10 mei 2004.

[5] *(Voetnoot 12 van het advies).* European social charter (revised), European Committee for social rights, Conclusions 2010 (Belgium) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_en.pdf, p. 10.

14.2. Daaraan kan worden toegevoegd dat, wat betreft de bij koninklijk besluit bepaalde afwijkende opzegtermijnen, het Europees Comité voor sociale rechten in zijn conclusies van december 2010 nog het volgende stelde:

> "During the previous supervision cycle (Conclusions 2007) the Committee noted that the crown's powers authorised it to increase or reduce the notice periods referred to in paragraph 2 above. It asked firstly whether there were any limits to the crown's powers in this regard and secondly what had happened in practice. In reply, the report states that the crown amends notice periods on the basis of proposals by the joint committee or the National Labour Council, both of which are made up of equal numbers of representatives of employers' and employees' organisations. Furthermore, royal decrees amending notice periods take account of the interests of certain special categories of worker and companies' social and economic circumstances. It should be noted that there are many more royal decrees increasing notice periods than reducing them. For example, the royal decree of 11 February 1993 establishes an additional notice period of 3 months for each period of five years' service by employees covered by the joint committee of major retailers. In all, the report lists 45 royal decrees setting the same or longer notice periods than those established by Collective Labour Agreement No. 75.
>
> The report also mentions about a dozen decrees which set shorter notice periods than Agreement No. 75 and decrees motivated by conditions unique to certain sectors such as the open-cast gravel and sand quarrying, hotel and diamond mining industries. In these cases, the relevant social partners are accorded considerable latitude in the negotiation of notice periods. The Committee reserves its position on this issue and asks for clarifications concerning, for example, notice of termination of employment in the hotel industry."

14.3. Wat de ontwerpen 50.659/1 en 50.667/1 betreft, dient te worden vastgesteld dat de opzegtermijn voor arbeiders die tien jaar hebben gewerkt 56 dagen bedraagt. Zoals hiervoor in herinnering is gebracht, is die termijn door het Europees Comité voor sociale rechten, in zijn conclusies voor België van december 2010, als te kort beschouwd.

Wat ontwerp 50.663/1 betreft, dient te worden vastgesteld dat de opzegtermijn voor werklieden die tien jaar hebben gewerkt 64 dagen bedraagt, terwijl de opzegtermijn voor werklieden die minder dan tien jaar hebben gewerkt, 48 dagen bedraagt. De vraag rijst of deze termijnen in overeenstemming kunnen worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

50.657/1

15. In het opschrift van het ontwerp dient in de Nederlandse tekst het woord “ressorteren”, dat tweemaal voorkomt, eenmaal te worden geschrapt.

16. In het derde lid van de aanhef van het ontwerp dient de juiste datum van het voorstel van het betrokken paritair comité te worden vermeld (15 juni 2011).

50.659/1

17. In het derde lid van de aanhef van het ontwerp dient de juiste datum van het voorstel van het betrokken paritair comité te worden vermeld (12 juli 2011).

50.660/1

18. In het derde lid van de aanhef van het ontwerp dient de juiste datum van het voorstel van het betrokken paritair comité te worden vermeld (14 juli 2011).

50.661/1

19. In de artikelen 4 en 7 van het ontwerp dienen de woorden “dit hoofdstuk” telkens te worden vervangen door de woorden “deze afdeling”.

20. In de bij het ontwerp gevoegde bijlage dient in de tabel met de door de werkgever na te leven opzegtermijnen aan het einde wellicht te worden geschreven “45 jaar en meer”.

50.662/1

21. Aangezien artikel 4 van het ontwerp er enkel toe strekt, wat betreft de opzegging die uitgaat van de werknemer, de wettelijke regeling opgenomen in artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 te herhalen, dient dat artikel uit het ontwerp te worden weggelaten.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. RIGAUX, M. TISON,	assessoren van de afdeling Wetgeving,
	W. GEURTS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door Mevrouw N. VAN LEUVEN, auditeur.

DE GRIFFIER DE VOORZITTER

W. GEURTS M. VAN DAMME

ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS 50.657/1 À 50.663/1
50.667/1
50.668/1
DU 13 DÉCEMBRE 2011

DE LA SECTION DE LÉGISLATION
DU CONSEIL D'ÉTAT

LE CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 29 novembre 2011, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur:

1° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatice du bois (C.P. 126) (50.657/1)';
2° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133) (50.658/1)';
3° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'agriculture (C.P. 144) (50.659/1)';
4° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) (50.660/1)';
5° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'indurstrie alimentaire (C.P. 118) (50.661/1)';
6° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (C.P. 119) (50.662/1);
7° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (S.C.P 120.03) (50.663/1)';
8° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (C.P. 145) (50.667/1)';
9° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de prévavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (C.P. 139) (50 668/1)';

a donné l'avis suivant:

PORTÉE DES PROJETS

50.657/1

1.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (C.P. 126) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension, pour mettre fin au contrat de travail à partir du 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, et en cas de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

1.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 12 décembre 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (C.P. 126), est abrogé.

50.658/1

2.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2.2. Les régimes actuels, contenus à l'arrêté royal du 10 octobre 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises de cigarettes et les entreprises mixtes, ressortissant [à] la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133), à l'arrêté royal du 18 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises fabriquant des cigares et des cigarillos et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133) et à l'arrêté royal du 4 mars 2010 fixant les délais de préavis pour les entreprises fabriquant principalement du tabac à fumer, à

mâcher et à priser et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133), sont abrogés.

50.659/1

3.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture (C.P. 144) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

3.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 18 septembre 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers et ouvrières ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture, est abrogé.

50.660/1

4.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) certains avantages en matière de délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Dans le cadre d'un congé donné en vue de la prépension, les délais de préavis à respecter, sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si l'ouvrier compte au moins douze mois d'ancienneté sans interruption dans l'entreprise. Si le travailleur compte moins de douze mois d'ancienneté sans interruption dans l'entreprise, le délai de préavis est de sept jours.

Lorsque le congé est donné par l'ouvrier, le délai de préavis est fixé à trois jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés pendant moins de douze mois sans interruption au service de la même entreprise.

4.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 21 novembre 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, est abrogé.

50.661/1

5.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de déterminer pour les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (C.P. 118) des délais de préavis spécifiques. Le chapitre 1er définit le champ d'application du régime et énonce ce que l'on entend par petites boulangeries et pâtisseries. Le chapitre 2 règle les délais de préavis. Tout d'abord, il instaure un régime général qui s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, à l'exception des petites boulangeries et pâtisseries. Différents délais de préavis sont fixés selon que le congé est donné par l'employeur ou par l'ouvrier (section 1). Ensuite, il prévoit un régime qui s'applique aux employeurs et aux ouvriers des petites boulangeries et pâtisseries. Différents délais de préavis sont également fixés selon que le congé est donné par l'employeur ou par le travailleur (section 2). La section 3 détermine des délais de préavis spécifiques lorsque le congé est donné en vue de la prépension ou de la pension légale.

5.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 17 juillet 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (C.P. 118), est abrogé.

50.662/1

6.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (C.P. 119) certains avantages en

matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. D'autres délais de préavis s'appliquent lorsque le congé est donné par l'ouvrier.

6.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 6 novembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (C.P. 119), est abrogé.

50.663/1

7.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (S.C.P. 120.03) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

7.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises relevant de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (C.P. 120.03), est abrogé.

50.667/1

8.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (C.P. 145) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le

congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

8.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 10 juin 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers et ouvrières ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (C.P. 145), est abrogé.

50.668/1

9.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (C.P. 139) certains avantages en matière de délais de préavis, pour autant que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

9.2. Le régime actuel, contenu à l'arrêté royal du 24 août 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (C.P. 139), est abrogé.

FONDEMENT JURIDIQUE

10. Il se déduit du premier alinéa du préambule des projets que l'auteur entend leur trouver un fondement juridique dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui s'énonce comme suit :

> « Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux ».

11. L'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 a reproduit l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, y inséré par la loi du 4 mars 1954. Le rapporteur de la commission de la chambre compétente a commenté cet article 19 comme suit :

> « Uw commissie heeft, inderdaad, willen rekening houden met speciale toestanden die zich kunnen voordoen, ofwel voor speciale categorieën van arbeiders (wij denken bijvoorbeeld aan gekwalificeerde arbeiders, die eventueel een langere opzeggingstermijn zouden kunnen verkrijgen of aan de arbeiders in bepaalde bedrijven werkzaam, bijvoorbeeld het bouwbedrijf, en voor wie eventueel een kortere opzeggingstermijn kan worden voorzien), ofwel voor speciale toestanden die hun oorzaak vinden in sociale en economische redenen (tijdelijke werkloosheid, in voege brengen van een beurtsysteem, enz.) » [1].

12. Interrogé sur la question de savoir si les projets concernent une catégorie spéciale de travailleurs ou des préavis pour motifs économiques ou sociaux visés à l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, le délégué renvoie aux précisions apportées sur des projets similaires d'arrêté royal sur lesquels le Conseil d'État, section de législation, a donné l' avis 50.257-50.264/1 :

> « Le fondement légal du projet d'arrêté royal réside effectivement dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui précise que 'Sur proposition de la commission paritaire (...), le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux'.
>
> D'une part, le projet d'arrêté royal catégorise les ouvriers concernés selon l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.
>
> En effet, l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a toujours été appréhendé, en ce compris par les partenaires sociaux (qui jouissent d'une grande autonomie en cette matière), comme étant la base légale permettant d'octroyer des délais de préavis plus longs en fonction, précisément, de l'ancienneté du travailleur.
>
> En outre, les délais de préavis légaux des employés, ainsi que ceux des ouvriers du secteur privé (hors préavis spécifiques) et du secteur public se différencient également sur la base du critère de l'ancienneté (Voy. art. 59, al. 2 et 3, 65/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012), 82, § 2, et 86/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012) de la loi du 3 juillet 1978, précitée). À cet égard, les articles 65/2 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, en

[1] *Ann*., Chambre, 28 octobre 1953, p. 18.

vigueur à partir du 1er janvier 2012, ont été insérés par la loi du 12 avril [2011] modifiant la loi du 1er 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. Ces nouvelles dispositions prévoient, comme celles qui les ont précédées, que les délais de préavis à octroyer augmentent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. Force est de constater que l'avis 49.323/1 du 3 mars 2011 donné par la section de législation du Conseil d'État n'a pas jugé bon de critiquer cette manière de procéder.

Il convient également de noter que les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont le texte a été repris dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considèrent que les 'travailleurs qualifiés' constituent une 'catégorie spéciale de travailleurs' (Ann. Chambre, 28 octobre 1953, p. 18). Or, il est raisonnable de penser que l'amélioration des qualifications du travailleur est, à tout le moins pour partie, fonction de l'évolution de son ancienneté dans l'entreprise.

D'autre part, le critère de la qualification du travailleur, déterminé à titre illustratif par les travaux préparatoires, n'est en rien exclusif d'autres catégories. A cet égard, il y a lieu de considérer la portée sectorielle de l'arrêté royal en projet, laquelle induit nécessairement la prise en compte de conditions particulières et propres au secteur d'activités, notamment d'ordre socio-économique. En ce sens, il paraît logique de considérer que les ouvriers relevant du champ d'application de la commission paritaire … constituent effectivement une 'catégorie spéciale de travailleurs' par rapport aux ouvriers relevant d'autres (sous) commissions paritaires, visés ou non par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61.

J'ajoute enfin que l'arrêté royal en projet, en prévoyant une augmentation des délais de préavis à accorder aux ouvriers en cas de licenciement, s'inscrit dans une perspective visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés. Il convient également de rappeler la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), selon laquelle le législateur doit achever l'harmonisation des statuts pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Il s'ensuit que l'arrêté royal en projet n'aura qu'une durée de vie relativement limitée ».

13.1. Sous réserve de l'observation formulée sous 13.2, on peut douter du fait que les catégories de travailleurs visées dans les projets à l'examen puissent être regardées comme une « catégorie spéciale » au sens de l'article 61, § 1er, précité de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que le caractère spécial de ces catégories de travailleurs semble être uniquement lié à l'ancienneté acquise dans l'entreprise et en aucun cas à la nature du travail effectué ou à celle de l'entreprise,

alors qu'il se déduit cependant des travaux parlementaires que ces aspects sont expressément considérés comme déterminants pour l'application de l'article 61, § 1er, précité. À cet égard, l'argument qu'invoque le délégué en vertu duquel ces projets ne concernent que les travailleurs ressortissant à la commission paritaire concernée, ce qui suffirait - vu les caractéristiques socio-économiques de ce secteur - pour qu'ils constituent une catégorie spéciale, n'est pas davantage convaincant puisqu'il n'est pas établi que les caractéristiques socio-économiques de ce secteur justifient des délais de préavis particuliers.

En outre, il se déduit des précisions données par le délégué que ces projets reposent sur le principe d'harmoniser progressivement les délais de préavis des travailleurs et des employés, compte tenu de la jurisprudence en la matière de la Cour constitutionnelle.[2]

Le Conseil d'État, section de législation, doit dès lors émettre une réserve à propos de l'adéquation du fondement juridique que l'article 61, § 1er, précité, de la loi du 3 juillet 1978 procure à ces projets. En effet, la section de législation est d'avis que ces projets utilisent l'habilitation que cette disposition donne au Roi à d'autres fins que celles pour lesquelles le législateur l'a accordée. Une telle manière de procéder équivaut à un usage impropre de cette habilitation, pour lequel l'article 61, § 1er, précité de la loi du 3 juillet 1978 ne procure pas de fondement juridique. Les objectifs définis par le délégué doivent au contraire être atteints en modifiant la loi du 3 juillet 1978 même, plus particulièrement les dispositions de celle-ci qui concernent les délais de préavis pour les travailleurs.

13.2. L'article 4 du projet 50.660/1 et l'article 10 du projet 50.661/1 peuvent être réputés trouver un fondement juridique dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que ces délais de préavis peuvent être considérés comme étant liés à des « préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux ».

13.3. Les articles 4, § 2, et 5, alinéa 2, du projet 50.660/1 disposent chaque fois que le délai de préavis prend cours « le lendemain du jour où le congé a été donné ». Cette disposition déroge à l'article 59, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, alors que l'article 61, § 1er, de la même loi ne procure pas de fondement juridique à une disposition dérogatoire. Cette disposition permet en effet de modifier les délais de préavis légaux mais pas la manière dont ils prennent cours. Les dispositions visées doivent dès lors être omises du projet.

[2] Voir entre autres Cour constitutionnelle 7 juillet 2011, n° 125/2011.

14.1. À titre subsidiaire, on rappellera encore qu'en ce qui concerne spécifiquement la conformité des délais de préavis des ouvriers avec la Charte sociale européenne, le Conseil d'État, section de législation, a observé ce qui suit dans son avis 49.323/1 [3] :

> « L'article 4, 4, de la Charte sociale européenne dispose :
>
> 'En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent :
> (...)
>
> 4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi'[4].
>
> Reste à savoir dans quelle mesure, en ce qui concerne les délais de préavis, en particulier ceux des ouvriers, le régime en projet peut être considéré comme conforme à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Concernant le régime actuellement en vigueur, les conclusions du rapport au sujet de la Belgique du Comité européen des droits sociaux de décembre 2010 mentionne ce qui suit:
>
> 'Néanmoins, le Comité considère que certaines catégories de travailleurs ne sont pas couverts de manière adéquate compte tenu du fait que le socle minimal garanti par la loi relative aux contrats de travail n'est pas conforme à l'article 4 § 4 de la Charte révisée. Il s'agit notamment d'un préavis de 28 jours qui n'est pas raisonnable pour le travailleur qui a trois ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV, Malte) et 56 jours pour le travailleur qui a dix and (lire : ans) et plus d'ancienneté (Conclusions XIV-2 Italie)'[5].
>
> Pour les ouvriers qui ont travaillé dix ans, le régime en projet prévoit un délai de préavis de 64 jours. Pour les ouvriers qui ont travaillé moins de dix ans, il prévoit un

[3] Avis C.E. 49.323/1, 3 mars 2011, sur un avant-projet qui est devenu la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er 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, Doc. parl., Chambre, 2010-2011, 53-1322/01, pp. 56-57.

[4] (Note 11 de l'avis). Charte sociale européenne (revisée); voir la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996, M.B. 10 mai 2004.

[5] (Note 12 de l'avis). Charte sociale européenne (révisée), Comité européen des Droits sociaux, Conclusions 2010 (Belgique). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_fr.pdf, p. 10.

préavis de 48 jours. La question est de savoir si on peut considérer que ces délais sont conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne.

Sachant que l'article 65/3 en projet de la loi du 3 juillet 1978 permet de déroger aux délais de préavis légaux et que les délais de préavis dérogatoires peuvent être plus courts que les délais de préavis légaux, il faudra veiller à ce que les délais de préavis dérogatoires soient également conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne ».

14.2 En ce qui concerne les délais de préavis dérogatoires fixés par arrêté royal, on peut ajouter que le Comité européen des droits sociaux a encore affirmé ce qui suit dans ses conclusions de décembre 2010 :

« Lors du cycle de contrôle précédent (Conclusions 2007) le Comité a noté que, dans le cadre de son pouvoir réglementaire, le Roi peut modifier, à la hausse ou à la baisse, les délais précités au paragraphe 2. Il a alors demandé si, d'une part, il existait des limites au pouvoir du Roi en la matière et, d'autre part, quelle était la pratique suivie dans ce sens. En réponse, le rapport indique que le Roi procède à une modification des délais de préavis sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, tous les deux composés de manière égale des représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations représentatives de travailleurs. De plus, les arrêtés royaux portant modification au (lire : aux) délais de préavis tiennent compte des intérêts de certaines catégories spéciales de travailleurs ainsi que des raisons économiques et sociales de l'entreprise. Il est à noter que les arrêtés royaux fixant des délais de préavis à la hausse sont plus nombreux que ceux fixant la baisse des délais de préavis. Ainsi, par exemple, l'arrêté royal du 11 février 1993 fixe un délai de préavis de 3 mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté concernant les salariés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins. En tout, le rapport indique 45 arrêtés royaux qui prévoient des délais de préavis équivalents ou supérieurs à ceux fixés par la Convention collective de travail n° 75.

Par ailleurs, le rapport indique une dizaine d'arrêtés qui fixent des délais de préavis inférieurs à ceux prévus par la Convention collective de travail n° 75 et ceux motivés par des spécificités propres à certains secteurs tels que l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert, l'industrie hôtelière et l'industrie du diamant. Dans ces cas, les partenaires sociaux en la matière jouissent d'une grande autonomie dans la négociation des délais de préavis. Le Comité réserve sa position sur ce point et demande des précisions concernant les délais de préavis pratiqués, par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie ».

14.3. En ce qui concerne les projets 50.659/1 et 50.667/1, force est de constater que le délai de préavis pour les travailleurs qui ont travaillé dix ans est de 56 jours. Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, ce délai est considéré comme étant trop court par le Comité européen des droits sociaux dans ses conclusions pour la Belgique de décembre 2010.

En ce qui concerne le projet 50.663/1, il y a lieu de constater que le délai de préavis pour les ouvriers qui ont travaillé dix ans est de 64 jours, alors que ce délai est de 48 jours pour les ouvriers qui ont travaillé moins de dix ans. La question se pose de savoir si ces délais peuvent être réputés conformes à l'article 4, 4 de la Charte sociale européenne.

EXAMEN DU TEXTE

50.657/1

15. Dans le texte néerlandais de l'intitulé du projet, on supprimera une fois le mot « ressorteren », qui y figure deux fois.

16. Au troisième alinéa du préambule du projet, on indiquera la date exacte de la proposition de la commission paritaire concernée (15 juin 2011).

50.659/1

17. Au troisième alinéa du préambule du projet, on indiquera la date exacte de la proposition de la commission paritaire concernée (12 juillet 2011).

50.660/1

18. Au troisième alinéa du préambule du projet, on indiquera la date exacte de la proposition de la commission paritaire concernée (14 juillet 2011).

50.661/1

19. Aux articles 4 et 7 du projet, on remplacera les mots « du présent chapitre » et « Ce chapitre », respectivement, par les mots « de la présente section » et « La présente section ».

20. À l'annexe jointe au projet, il faut probablement écrire « 45 ans et plus » à a fin du tableau contenant les délais de préavis que l'employeur doit respecter.

50.662/1

21. Dès lors qu'en ce qui concerne le congé donné par l'ouvrier, l'article 4 du projet ne vise qu'à répéter le régime légal contenu à l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978, on omettra cet article du projet.

La chambre était composée de

Messieurs	M. VAN DAMME,	président de chambre,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	conseillers d'État,
	M. RIGAUX, M. TISON,	assesseurs de la section de législation,
	W. GEURTS,	greffier.

Le rapport a été présenté par Madame N. VAN LEUVEN, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Monsieur W. VAN VAERENBERGH.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

W. GEURTS M. VAN DAMME