RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.630/1
van 6 juli 2022

avis 71.630/1
du 6 juillet 2022

over

sur

een wetsvoorstel 'tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft' (*Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-2562/001)

une proposition de loi 'modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur' (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 55-2562/001)

‡LW-BIHWKFHAE-HBGDAVT‡

Op 3 juni 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel 'tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft' (*Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-2562/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 30 juni 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Githa SCHEPPERS, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge VOS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 6 juli 2022.

*

Le 3 juin 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur' (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 55-2562/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 30 juin 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Githa SCHEPPERS, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge VOS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 6 juillet 2022.

*

‡LW-BIHWKFHAE-HBGDAVT‡

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,[1] alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL VAN WET

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet strekt tot wijziging van de overgangsbepalingen vervat in hoofdstuk 4 van de wet van 26 december 2013 'betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen', wat de berekening van de duur van de opzeggingstermijnen en vergoedingen betreft.

Meer in het bijzonder beoogt het wetsvoorstel om, enerzijds, een onduidelijkheid over de maximale termijn van 13 weken in het geval van opzegging door een arbeider te verhelpen en, anderzijds, de overgangsbepalingen voor de zogenaamde hogere bedienden die door het Grondwettelijk Hof in strijd met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel werden bevonden, op te heffen.

Daartoe wordt vooreerst in artikel 67 van de wet van 26 december 2013 een lid ingevoegd dat uitdrukkelijk bepaalt dat de totale opzeggingstermijn niet meer dan 13 weken kan bedragen in geval van ontslag door de werknemer (artikel 2, 2°, van het voorstel) en worden in de artikelen 67 en 69 een overbodig geworden zinsnede en lid geschrapt (artikelen 2, 1°, en 4).

Daarnaast wordt in artikel 68 van dezelfde wet het laatste lid, dat betrekking heeft op een van het tweede lid van die bepaling afwijkende regeling voor bedienden met een jaarloon dat een bepaalde grens overschrijdt, opgeheven (artikel 3).

ONDERZOEK VAN HET VOORSTEL

Artikel 3

3. Artikel 68 van de wet van 26 december 2013 luidt als volgt:

"Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

[1] Aangezien het gaat om een voorstel van wet, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere normen verstaan.

‡LW-BIHWKFHAE-HBGDAVT‡

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt."

Artikel 68, tweede lid, van de wet van 26 december 2013 bepaalt dat de vaststelling van het eerste deel van de door de werkgever en de werknemer na te leven opzeggingstermijn gebeurt op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op die datum.

Artikel 68, derde en vierde lid, daarentegen bevatten een afwijkende regeling voor de hogere bedienden, waarbij, bij opzegging door de werkgever, respectievelijk de bediende, het deel van de opzeggingstermijn voor de periode voorafgaand aan 1 januari 2014 wordt vastgesteld op basis van een forfaitaire formule en waarbij niet wordt verwezen naar de mogelijkheid tot toepassing van eventuele contractuele opzeggingsclausules.[2]

4. Artikel 3 van het wetsvoorstel heft artikel 68, vierde lid, van de wet van 26 december 2013 op.

Uit de toelichting blijkt evenwel dat het de bedoeling is van de indienster van het wetsvoorstel om daarmee tegemoet te komen aan de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en om beide afwijkende regelingen[3], op te heffen.

Hierover ondervraagd, bevestigde de gemachtigde dat ook artikel 68, derde lid, van de wet van 26 december 2013 dient te worden opgeheven en dat daartoe een amendement zal worden ingediend.

Hiermee kan worden ingestemd.

*

[2] Zie m.b.t. artikel 68, derde lid, van de wet van 26 december 2013 inzonderheid GwH 18 oktober 2018, nr. 140/2018 en GwH 6 juni 2019, nr. 93/2019 waarin het Hof oordeelde: "Artikel 68, derde lid, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het niet toelaat dat ten aanzien van de hogere bedienden, voor het berekenen van het eerste deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de anciënniteit verworven op 31 december 2013, toepassing wordt gemaakt van een op die datum geldende opzeggingsclausule."

[3] Het betreft dus zowel de afwijkende regeling voor hogere bedienden vervat in artikel 68, derde lid, als deze in artikel 68, vierde lid.

‡LW-BIHWKFHAE-HBGDAVT‡

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION DE LOI

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de modifier les dispositions transitoires contenues au chapitre 4 de la loi du 26 décembre 2013 'concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement', en ce qui concerne le calcul de la durée des délais de préavis et indemnités.

La proposition de loi vise plus particulièrement, d'une part, à lever une ambiguïté concernant le délai maximal de 13 semaines en cas de préavis donné par un travailleur et, d'autre part, à abroger les dispositions transitoires pour les employés dits « supérieurs » que la Cour constitutionnelle a jugées contraires au principe constitutionnel d'égalité.

À cet effet, la proposition insère tout d'abord à l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 un alinéa disposant explicitement que la durée totale du délai de préavis ne peut plus excéder 13 semaines si le congé est donné par le travailleur (article 2, 2°, de la proposition) et supprime aux articles 67 et 69 un segment de phrase et un alinéa devenus superflus (articles 2, 1°, et 4).

Par ailleurs, elle abroge à l'article 68 de la même loi, le dernier alinéa qui concerne un régime pour employés dont le salaire annuel dépasse une certaine limite, qui déroge à l'alinéa 2 de cette disposition (article 3).

EXAMEN DE LA PROPOSITION

Article 3

3. L'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 s'énonce comme suit :

> « La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.
>
> Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

[1] S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

‡LW-BIHWKFHAE-HBGDAVT‡

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure [à] 64.508 euros ».

L'article 68, alinéa 2, de la loi du 26 décembre 2013 dispose que la première partie du délai de préavis à observer par l'employeur et par le travailleur est déterminée sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013, applicables en cas de congé notifié à cette date.

Par contre, l'article 68, alinéas 3 et 4, prévoit, pour les employés supérieurs, un régime dérogatoire qui, en cas de congé donné respectivement par l'employeur ou par l'employé, détermine la partie du délai de préavis qui concerne la période antérieure au 1er janvier 2014 sur la base d'une formule forfaitaire et qui ne renvoie aucunement à la possibilité d'appliquer d'éventuelles clauses contractuelles de préavis [2].

4. L'article 3 de la proposition de loi abroge l'article 68, alinéa 4, de la loi du 26 décembre 2013.

Il ressort toutefois des développements que l'intention de l'auteur de la proposition de loi est de se conformer ainsi à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et d'abroger les deux régimes dérogatoires [3].

Interrogé à ce sujet, le délégué a confirmé que l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 doit aussi être abrogé et qu'un amendement à cet effet sera déposé.

On peut se rallier à ce point de vue.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES Marnix VAN DAMME

[2] Voir, à propos de l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013, en particulier C.C. 18 octobre 2018, n° 140/2018 et C.C. 6 juin 2019, n° 93/2019, dans lesquels la Cour a jugé : « L'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement viole les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'à l'égard des employés supérieurs, il ne permet pas, pour le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'application d'une clause de préavis valable à cette date ».

[3] Il s'agit donc aussi bien du régime dérogatoire pour les employés supérieurs, contenu à l'article 68, alinéa 3, que celui prévu à l'article 68, alinéa 4.

‡LW-BIHWKFHAE-HBGDAVT‡