KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 50.886/1
50.890/1 tot 50.894/1
50.910/1 tot 50.913/1

VAN 16 FEBRUARI 2012

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

DE RAAD VAN STATE, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 27 januari 2012 en 1 februari 2012 door de Minister van Werk verzocht haar, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over:

- een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding ressorteren (P.[S.]C. 120.02)' (50.886/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (P.C. 111) ressorteren' (50.890/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (P.C. 111) met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren' (50.891/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de leerlooierijondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen (P.S.C. 128.01)’ (50.892/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen ressorteren (P.C. 320)’ (50.893/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters ressorteren (P.C. 107)’ (50.894/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder (P.S.C. 128.05)’ (50.910/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers (P.S.C. 128.02)’ (50.911/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen met als activiteit de handel in ruwe huiden en vellen en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de leerlooierlij en de handel in ruwe huiden en vellen (P.S.C. 128.01)’ (50.912/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid (P.S.C. 128.03)’ (50.913/1),

heeft het volgende advies gegeven:

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 in hoofdzaak beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*
* *

STREKKING VAN DE ONTWERPEN

50.886/1

2.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding (P.S.C. 102.02) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover de opzegging van de werkgever uitgaat, 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. Het koninklijk besluit van 19 oktober 1962 ‘tot vaststelling voor de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de vlasbereiding ressorteren, van de opzeggingstermijnen en van de voorwaarden waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken’, en het koninklijk besluit van 26 augustus 2003 ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding ressorteren (P.[S.]C. 120.02)’, worden opgeheven.

2.3. Het ontworpen besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

50.890/1

3.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (P.C. 111) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen. De duur

van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit. Daarnaast worden afwijkende opzegtermijnen bepaald in geval van ontslag met het oog op brugpensioen en in geval van herstructurering.

3.2. Het koninklijk besluit van 7 september 2003 ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren (P.C. 111)’ wordt opgeheven.

3.3. Het ontwerp treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.891/1

4.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (P.C. 111) met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren, bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit. Daarnaast worden afwijkende opzeggingstermijnen bepaald in geval van ontslag met het oog op brugpensioen en in geval van herstructurering.

4.2. Het koninklijk besluit van 8 december 2003 ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (P.C. 111)’ wordt opgeheven.

4.3. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.892/1

5.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de leerlooierij-ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen (P.S.C. 128.01) 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.

5.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 23 oktober 2006 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de leerlooierij-ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen', wordt opgeheven.

5.3. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.893/1

6.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het onder het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen (P.C. 320) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever en 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.

6.2. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.894/1

7.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters (P.C. 107) 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. Het ontworpen besluit treedt in werking op 1 april 2012.

50.910/1

8.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder (P.S.C. 128.05) 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 4 juli 2001 ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder’, wordt opgeheven.

8.3. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.911/1

9.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers (P.S.C. 128.02) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever en 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. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.912/1

10.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen met als activiteit de handel in ruwe huiden en vellen, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen (P.S.C. 128.01), bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever en 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.

10.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 23 oktober 2006 ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen met als activiteit de handel in ruwe huiden en vellen en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen’, wordt opgeheven.

10.3. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

50.913/1

11.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid (P.S.C. 128.03) 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.

11.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk ressorteren, wordt opgeheven.

11.3. Het ontworpen besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

RECHTSGROND

12. 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”.

13. 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]

14. 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 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 ».

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

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. À 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."

15.1. Onder voorbehoud van wat hierna onder 15.2 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 reeds 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 de 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 de ontwerpen in voornoemd 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.

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

15.2. De opzegtermijnen bepaald in artikel 5 van de ontwerpen 50.890/1 en 50.891/1, die betrekking hebben op de opzeggingen gedaan in geval van herstructurering, kunnen geacht worden rechtsgrond te vinden in genoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, aangezien die opzeggingen kunnen worden geacht te worden gedaan "om sociale of economische redenen".

16.1. 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:
>
> > '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 opzegtermijnen 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 opzegtermijn voor werklieden die tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 64 dagen. De opzegtermijn voor werklieden die minder dan tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 48 dagen. De vraag rijst of deze

---

[3] Adv. RvS 49.323/1, 3 maart 2011, over het voorontwerp dat later de wet van 12 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 2010-2011, 53-1322/01, 56-57.

[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.

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 opzegtermijnen, en de afwijkende opzegtermijnen korter kunnen zijn dan de wettelijke opzegtermijnen, zal er dienen voor gewaakt te worden dat ook de afwijkende opzegtermijnen in overeenstemming zijn met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest."

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."

16.2. In ontwerp 50.911/1 wordt de opzegtermijn voor werklieden die minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen, vastgesteld op tweeëndertig dagen. 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.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking betreffende de inwerkingtreding

17.1. De regelingen die het voorwerp zijn van de ontwerpen 50.890/1, 50.891/1, 50.892/1, 50.893/1, 50.910/1, 50.911/1, 50.912/1 en 50.913/1 treden in werking de dag waarop het betrokken besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Tenzij er een specifieke reden voorhanden is om af te wijken van de gebruikelijke regels van inwerkingtreding van besluiten, dient te worden afgezien van de onmiddellijke inwerkingtreding, zodat eenieder over een redelijke termijn beschikt om kennis te nemen van de nieuwe regels.

17.2. Luidens artikel 8 van ontwerp 50.886/1 treedt het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt in werking op (lees: heeft uitwerking met ingang van) 1 januari 2012. Aldus wordt aan de ontworpen regeling terugwerkende kracht verleend.

In dat verband moet worden opgemerkt dat het verlenen van terugwerkende kracht aan besluiten slechts onder bepaalde voorwaarden toelaatbaar kan worden geacht. Het verlenen van terugwerkende kracht aan besluiten is enkel toelaatbaar ingeval voor de retroactiviteit een wettelijke grondslag bestaat, de retroactiviteit betrekking heeft op een regeling die, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, voordelen toekent of in zoverre de retroactiviteit noodzakelijk is voor de goede werking van de diensten en daardoor, in beginsel, geen verkregen situaties worden aangetast.

De ontworpen regeling kan niet worden ingepast in één van de hiervoor bedoelde gevallen waarin de retroactiviteit kan worden gebillijkt. Bijgevolg dient van de terugwerkende kracht te worden afgezien.

Bijzondere opmerkingen

50.886/1

Artikel 4

18. In artikel 4 van het ontwerp wordt, wat betreft de opzegtermijn van toepassing wanneer de opzegging uitgaat van de werkman, de wettelijke regeling opgenomen in de artikelen 59, tweede en derde lid, en 65/2, § 2, van de wet van 3 juli 1978, bevestigd. Artikel 4 is bijgevolg overbodig en dient 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 50.886/1
50.890/1 à 50.894/1
50.910/1 à 50.913/1

DU 16 FÉVRIER 2012

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 27 janvier 2012 et 1er février 2012, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur:

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entresprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin ([S.]C.P. 120.02)' (50.886/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111)' (50.890/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111) à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques' (50.891/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis dans les entreprises de tannerie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts (S.C.P. 128.01)' (50.892/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres (C.P. 320)' (50.893/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières (C.P. 107)' (50.894/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir (S.C.P. 128.05)' (50.910/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs (S.C.P. 128.02)' (50.911/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis dans les entreprises ayant comme activité le commerce de cuirs et peaux bruts et ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts (S.C.P. 128.01)' (50.912/1);

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie (S.C.P. 128.03)' (50.913/1),

a donné l'avis suivant:

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 et l'accomplissement des formalités prescrites.

*
* *

PORTÉE DES PROJETS

50.886/1

2.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin (S.C.P 102.02) 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. L'arrêté royal du 19 octobre 1962 'fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de la préparation du lin, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail' et l'arrêté royal du 26 août 2003 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin ([S.]C.P. 120.02)' sont abrogés.

2.3. L'arrêté en projet entre en vigueur le 1er janvier 2012.

50.890/1

3.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis. La durée du délai de préavis est proportionnelle à

l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. En outre, des délais de préavis dérogatoires sont fixés en cas de lincenciement en vue de la prépension et en cas de restructuration.

3.2. L'arrêté royal du 7 septembre 2003 'fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111)' est abrogé.

3.3. Le projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.891/1

4.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. En outre, des délais de préavis dérogatoires sont fixés en cas de lincenciement en vue de la prépension et en cas de restructuration.

4.2. L'arrêté royal du 8 décembre 2003 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111)' est abrogé.

4.3. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.892/1

5.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises de tannerie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts (S.C.P. 128.01) 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.

5.2. Le régime actuel, contenu dans l'arrêté royal du 23 octobre 2006 'fixant les délais de préavis dans les entreprises de tannerie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts', est abrogé.

5.3. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.893/1

6.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres (C.P. 320) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur et 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.

6.2. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.894/1

7.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières (C.P. 107) 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. L'arrêté en projet entre en vigueur le 1er avril 2012.

50.910/1

8.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir (S.C.P. 128.05) 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 dans l'arrêté royal du 4 juillet 2001 'fixant les délais de préavis dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir', est abrogé.

8.3. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.911/1

9.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs (S.C.P. 128.02) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur et 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. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.912/1

10.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ayant comme activité le commerce de cuirs et peaux bruts et ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts (S.C.P. 128.01) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur et 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.

10.2. Le régime actuel, contenu dans l'arrêté royal du 23 octobre 2006 'fixant les délais de préavis dans les entreprises ayant comme activité le commerce de cuirs et peaux bruts et ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts', est abrogé.

10.3. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

50.913/1

11.1 Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie (S.C.P. 128.03) 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.

11.2. Le régime actuel, contenu dans l'arrêté royal du 19 juillet 2001 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie', est abrogé.

11.3. L'arrêté en projet entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

FONDEMENT JURIDIQUE

12. 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 ».

13. 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.) » [6].

14. 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 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.

[6] Ann., Chambre, 28 octobre 1953, p. 18.

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. À 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 ».

15.1. Sous réserve de l'observation formulée sous 15.2, 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 [7].

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

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

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.

15.2. Les délais de préavis fixés à l'article 5 des projets 50.890/1 et 50.891/1, qui concernent les préavis donnés en cas de restructuration, peuvent être réputés trouver un fondement juridique dans l'article 61, § 1er, précité de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que ces préavis peuvent être considérés comme étant donnés « pour des motifs économiques ou sociaux ».

16.1. 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 [8] :

> « 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'[9].
>
> 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 mentionnent 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

[8] 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.

[9] *(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.

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)'[10].

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 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 ».

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

[10] *(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.

demande des précisions concernant les délais de préavis pratiqués, par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie ».

16.2. Dans le projet 50.911/1, le délai de préavis pour les travailleurs qui comptent moins de vingt ans d'ancienneté est fixé à trente-deux 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.

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale relative à l'entrée en vigueur

17.1. Les mesures faisant l'objet des projets 50.890/1, 50.891/1, 50.892/1, 50.893/1, 50.910/1, 50.911/1, 50.912/1 et 50.913/1 entrent en vigueur le jour de leur publication au Moniteur belge.

À moins qu'un motif particulier ne justifie de déroger aux règles usuelles de l'entrée en vigueur des arrêtés, il y a lieu de renoncer à l'entrée en vigueur immédiate de l'arrêté, pour permettre à chacun de disposer d'un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles dispositions.

17.2. Selon l'article 8 du projet 50.886/1, l'arrêté en projet entre en vigueur (lire : produit ses effets) le 1er janvier 2012. Les dispositions en projet se voient donc attribuer un effet rétroactif.

À cet égard, il convient de relever qu'il ne peut être conféré d'effet rétroactif aux arrêtés que sous certaines conditions. Conférer un effet rétroactif aux arrêtés n'est admissible que lorsque la rétroactivité a une base légale, lorsqu'elle concerne une règle qui accorde des avantages, dans le respect du principe d'égalité, ou dans la mesure où elle s'impose pour assurer le bon fonctionnement des services et ne porte pas atteinte, en principe, à des situations acquises.

La mesure en projet ne s'inscrit dans aucune des hypothèses visées ci-dessus, qui permettent de justifier la rétroactivité. Il s'impose par conséquent de renoncer à celle-ci.

Observations particulières

50.886/1

Article 4

18. En ce qui concerne le délai de préavis d'application lorsque le congé est donné par l'ouvrier, l'article 4 du projet confirme le régime légal inscrit aux articles 59, alinéas 2 et 3, et 65/2, § 2, de la loi du 3 juillet 1978. L'article 4 est dès lors superflu et doit être omis.

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