

ADVIES NR. 2.366

Zitting van woensdag 3 mei 2023

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

3.419

ADVIES NR. 2.366

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Bij brief van 23 januari 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Raad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 3 mei 2023 het volgende advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

Bij brief van 23 januari 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Raad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

Het voorontwerp van wet omvat voornamelijk juridisch-technische wijzigingen, namelijk:

- Het opheffen van bepalingen die door de recente wijziging van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten overbodig zijn geworden;
- Het in lijn brengen van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen met de reglementering inzake werkgeversgroeperingen;
- Het toelaten aan het FSO om bijdragen te betalen aan de bevoegde fondsen voor bestaanszekerheid waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen;
- Enkele wijzigingen inzake de aanduiding van vertrouwenspersonen;
- Het invoeren van een automatische indexering van de loongrens in het kader van betaald educatief verlof;
- Het op een leesbaardere manier herformuleren van artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het tegelijkertijd afstemmen van de erin opgenomen tarieven op de tarieven vervat in de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Het nieuwe artikel 3 zal ook de tot nog toe in artikel 4 van diezelfde besluitwet opgenomen bepalingen omvatten (en artikel 4 wordt opgeheven);
- De wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden;
- De wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- Maatregelen betreffende penibiliteit in het kader van de eindloopbaan van werknemers;

- Het verduidelijken van het toepassingsgebied van de aanwezigheidsregistratie in de schoonmaaksector;
- De wijziging van de wet van X 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.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het hem ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig bestudeerd.

Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige uitleg van vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk.

A. Hoofdstuk 3 – Werkgeversgroeperingen

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad herinnert eraan dat werkgeversgroeperingen werden ingevoerd bij hoofdstuk XI van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen. Die wet bepaalt dat werkgeversgroeperingen om een toelating te krijgen, de rechtsvorm moeten aannemen van een vzw of een economisch samenwerkingsverband (ESV).

Hoofdstuk 3 – Werkgeversgroeperingen van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet wil de voornoemde wet van 12 augustus 2000 in overeenstemming brengen met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) van 23 maart 2019. Volgens de memorie van toelichting zou het, aangezien het ESV werd afgeschaft door het WVV, dus niet langer mogelijk mogen zijn om een werkgeversgroepering onder de vorm van een ESV op te richten en moet de verplichting worden ingevoerd om een werkgeversgroepering op te richten onder de vorm van een vzw of een vennootschap onder firma (VOF). Nog volgens de memorie toelichting zullen de bestaande werkgeversgroeperingen onder de vorm van een ESV binnen de in het WVV vastgestelde termijn, dat wil zeggen uiterlijk op 1 januari 2024, moeten worden omgezet in een VOF om hun toelating te behouden.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad benadrukt dat hij er voorstander van is om de toegestane rechtsvormen voor alle werkgeversgroeperingen te beperken tot de vzw en de VOF, die hij de meest geschikte rechtsvormen voor dit soort ondernemingen acht.
- b. De Raad wil er evenwel op wijzen dat noch in de memorie van toelichting, noch in het dispositief rekening wordt gehouden met de overgangperiode waarin de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen voorziet. Volgens die wet:

- treedt het WVV in werking op 1 mei 2019 (artikel 38);
- kunnen bestaande ESV's tussen 1 mei 2019 en 1 januari 2024 bij besluit van hun algemene vergadering worden omgevormd tot een andere in het WVV bepaalde vennootschapsvorm (artikel 39, § 1, tweede en derde lid, en artikel 41, § 1). ESV's die aan het einde van de overgangperiode (op 1 januari 2024) niet zijn omgezet, worden van rechtswege omgezet in een vennootschap onder firma (artikel 41, tweede lid).

De Raad stelt vast dat deze overgangperiode dus ook geldt voor werkgeversgroeperingen die werden opgericht onder de rechtsvorm van een ESV. Bijgevolg moeten alle daaruit voortvloeiende juridische gevolgen, en met name de gevolgen voor hun rechtsvorm en de toelating, duidelijk worden geregeld in de bovengenoemde wet van 12 augustus 2000.

- c. Zo constateert de Raad dat het theoretisch mogelijk is voor een onder de vorm van een ESV opgerichte werkgeversgroepering om zich vrijwillig om te vormen tot eender welke van de vennootschapsvormen waarin het WVV voortaan voorziet, bijvoorbeeld tot een coöperatieve vennootschap, tot aan het einde van de in de bovengenoemde wet van 23 maart 2019 vastgestelde overgangperiode. De Raad werd er immers door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van in kennis gesteld dat van de 10 momenteel toegelaten werkgeversgroeperingen die de vorm van een ESV hebben, er slechts één reeds werd omgevormd tot een VOF.

Ter wille van de intrinsieke samenhang van het systeem van de werkgeversgroeperingen en de samenhang tussen die groeperingen, vraagt de Raad dat, in toepassing van het beginsel "*lex specialis derogat legi generali*", in hoofdstuk 3 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet uitdrukkelijk wordt bepaald dat werkgeversgroeperingen die zijn opgericht onder de vorm van een ESV en die tijdens de bovengenoemde overgangperiode (tot 1 januari 2024) werden omgezet in een andere rechtsvorm dan de VOF, uiterlijk op die datum moeten worden omgevormd tot een VOF en dat zij anders van rechtswege worden omgezet in een VOF.

Op die manier zou het parallellisme met de overgangperiode waarin de bovengenoemde wet van 23 maart 2019 voorziet, gewaarborgd zijn, waardoor werkgeversgroeperingen die over een toelating beschikken, die kunnen behouden.

In dezelfde geest van samenhang vraagt de Raad dat het aangepaste hoofdstuk 3 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet zo spoedig mogelijk in werking treedt en dat de wet, eens aangenomen, snel in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

B. Hoofdstuk 4 – Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat het voorontwerp van wet artikel 67 van de Sluitingswet van 26 juni 2002 aanpast door te stellen dat het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (het FSO) de werkgeversbijdragen dient te betalen aan "de in artikel 60 van die wet bedoelde instelling en aan de Fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen".

De Raad merkt op dat het FSO, bij gebreke van de werkgever, tussenkomt voor de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn aan de Fondsen voor bestaanszekerheid. Deze bijdragen worden meestal betaald aan de RSZ en de RSZ stort deze door aan het bevoegde Fonds voor bestaanszekerheid.

De Raad merkt op dat de Sluitingswet van 26 juni 2002 op dit ogenblik strikt genomen alleen voorziet in de mogelijkheid voor het FSO om werkgeversbijdragen aan de RSZ te storten. De tekst van artikel 67, § 1, 2°, van deze wet beoogt immers de Fondsen voor bestaanszekerheid niet uitdrukkelijk. Dit artikel verwijst naar artikel 60 van dezelfde wet, dat bepaalt dat het FSO de bijdragen moet betalen aan de RSZ.

Nochtans stort het FSO de werkgeversbijdrage rechtstreeks aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid (PC nr. 111) en het Fonds voor bestaanszekerheid voor de textielnijverheid (PC nr. 120 en nr. 214) op basis van een administratieve praktijk van samenwerking tussen deze Fondsen voor bestaanszekerheid en het FSO. Het gaat om Fondsen voor bestaanszekerheid die zelf hun bijdragen innen.

2. Standpunt van de Raad

De Raad gaat akkoord met de voorgestelde wetswijziging, die ook reeds het voorwerp uitmaakte van een akkoord in het Beheerscomité van het FSO op 20 oktober 2022. Hij wijst erop dat deze wijziging een grotere rechtszekerheid garandeert en de bestaande administratieve praktijk bekrachtigt.

Eveneens wijst hij erop dat het principe blijft dat er een vrijwillige keuze is voor de Fondsen voor bestaanszekerheid die zelf instaan voor de inning van hun werkgeversbijdragen. Indien zij niets wensen te wijzigen, zal het FSO deze werkgeversbijdragen blijven storten aan de RSZ. Indien de Fondsen voor bestaanszekerheid aan het FSO laten weten dat zij toch wensen dat de bijdragen rechtstreeks worden gestort, zal het FSO met hen afspraken maken en deze bijdragen rechtstreeks aan hen doorstorten.

Hij wijst er ten slotte op dat deze maatregel geen budgettaire impact heeft. De werkgeversbijdragen verschuldigd aan de Fondsen voor bestaanszekerheid worden immers reeds betaald door het FSO. Het FSO zou deze dan moeten doorstorten naar het bevoegde Fonds voor bestaanszekerheid in plaats van naar de RSZ. Er is dus enkel een operationele impact.

C. Hoofdstuk 5 – Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad herinnert eraan dat de aanwijzing van een vertrouwenspersoon op dit ogenblik niet verplicht is, tenzij wanneer alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken (artikel 32sexies, § 2, eerste lid, en § 2/1, van de Welzijnswet).

Het voorontwerp van wet maakt de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht, tenzij in ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Nochtans is de aanduiding in ondernemingen met minder dan 50 werknemers wel verplicht wanneer alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hierom verzoeken.

De Raad herinnert eraan dat wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten op dit ogenblik deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, ten minste één van de vertrouwenspersonen verplicht deel dient uit te maken van het personeel van de onderneming, behalve indien de werkgever 20 of minder werknemers tewerkstelt (artikel 32sexies, § 2, vierde lid).

Het voorontwerp van wet stelt dat in ondernemingen met 50 of meer werknemers steeds minstens één van de vertrouwenspersonen tot het personeel van de werkgever zal dienen te behoren (ook als de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk).

Het voorontwerp van wet stelt bovendien dat in ondernemingen met 20 of meer werknemers ten minste één van de vertrouwenspersonen verplicht deel dient uit te maken van het personeel van de onderneming, wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In de bestaande regeling gold dit voor ondernemingen met "meer dan 20 werknemers".

Ten slotte voorziet het voorontwerp van wet erin dat indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid (een situatie die zich kan voordoen in ondernemingen met minder dan 50 werknemers), de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn opdrachten kan uitoefenen (behalve in ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever en behalve in geval de betrokkene zelf of het comité hier niet mee akkoord gaat). Dit betreft een aanpassing van artikel 32sexies, § 2/2, van de Welzijnswet in functie van de gewijzigde bepalingen inzake de aanduiding van de vertrouwenspersoon.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad herinnert eraan dat hij in het advies nr. 1.808 van 17 juli 2012 en nr. 1.851 van 28 mei 2013 op unanieme wijze vroeg om in de Welzijnswet op te nemen dat indien in ondernemingen met 20 werknemers of meer de vertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis, de werknemers in de onderneming, vragen om een vertrouwenspersoon aan te wijzen, op deze vraag dient te worden ingegaan.

Aan deze vraag werd uitvoering gegeven (en dit voor alle ondernemingen) door de invoeging van artikel 32sexies, § 2/1 en van artikel 53bis van de Welzijnswet, door de wet van 28 februari 2014.

De Raad erkent de belangrijke rol die een vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen en die afhangt van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgevers als de werknemers.

- b. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de NAR-adviezen nrs. 1.808 en 1.851, die ondertussen al meer dan 10 jaar oud zijn, en de omzetting ervan in de wetgeving, niet hebben geleid tot de beoogde resultaten. Cijfers van het RIZIV geven immers aan dat ons land tussen 2016 en 2021 een stijging kende van meer dan 46 % van het aantal mensen in invaliditeit als gevolg van depressie of burn-out.

Zij verwelkomen dan ook de wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen hebben een grote meerwaarde in ondernemingen. Zij kennen de interne werking van de onderneming, alsook de personeelsleden. Door hun fysieke nabijheid is de toegankelijkheid niet alleen groot, maar ligt ook de mentale drempel om een interne vertrouwenspersoon aan te spreken lager. De vertrouwenspersoon fungeert als een neutraal aanspreekpunt waar werknemers bij terecht kunnen voor een vertrouwelijk gesprek, maar ook voor advies, bemiddeling en eventueel voor een doorverwijzing. De strikte geheimhoudingsplicht die de vertrouwenspersoon heeft, versterkt zijn rol. De vertrouwenspersoon is dan ook een cruciale schakel in het voorkomen van en de strijd tegen psychosociale problemen (werkdruk, interpersoonlijke conflicten, grensoverschrijdend gedrag ...) in onze ondernemingen.

Zij wijzen erop dat er in een onderneming met minder dan 50 werknemers geen comité voor preventie en bescherming op het werk opgericht wordt. Om verwarring (in de bedrijven) over deze maatregel te vermijden, stellen zij voor om de wijziging die in artikel 10 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen wordt voorgesteld tussen het eerste en tweede lid van paragraaf 2 van artikel 32sexies van de wet van 4 augustus 1996, als volgt aan te passen: *"in afwijking van het eerste lid is deze aanduiding niet verplicht voor de werkgever die minder dan 50 werknemers telt, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid van deze laatste, alle werknemers daarom verzoeken."*

- c. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat het optreden van een vertrouwenspersoon van grote waarde kan zijn als eerstelijns hulp, zodat een werknemer die met problemen geconfronteerd wordt, zijn verhaal kwijt kan bij een persoon die dicht bij hem staat. Zij geven evenwel een negatief advies betreffende de verplichte aanstelling van een vertrouwenspersoon. Zij verwijzen daarbij naar en herhalen daarbij het standpunt van de sociale partners in de eerdere NAR-adviezen (nr. 1.808 en nr. 1.851), waarin de sociale partners eenparig benadrukken dat het aanstellen van de vertrouwenspersoon gebaseerd moet zijn op consensus: *"De Raad meent dat de rol die een vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen afhangt van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgever als de werknemers. Daarom is hij van oordeel dat, eerder dan de aanstelling van een vertrouwenspersoon verplicht te maken, de regelgeving dient aangepast te worden zodat de aanduiding van een vertrouwenspersoon in een onderneming gebaseerd is op een consensus in de onderneming hieromtrent."*

Wanneer de vertrouwenspersoon niet het vertrouwen heeft van zowel de werkgever als de werknemer, zal de vertrouwenspersoon in de praktijk immers geen meerwaarde betekenen. Om zijn rol ten volle te kunnen vervullen moet de persoon immers het vertrouwen genieten van zowel de werknemers als de werkgever. Precies daarom heeft de Raad er in zijn adviezen nr. 1.808 en nr. 1.851 de nadruk op gelegd dat, onafhankelijk van of het initiatief voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon uitgaat van de werkgever of de werknemers(vertegenwoordigers), er een akkoord dient te zijn tussen de werkgever en het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité over de keuze van de persoon. De werkgeversorganisaties blijven van oordeel dat, om maximaal effect te hebben, de regelgeving omtrent de aanduiding van een vertrouwenspersoon in een onderneming gebaseerd moet blijven op een consensus in de onderneming. Een verplichte aanstelling staat haaks op het principe van consensus, heeft geen nut en is dan ook enkel een extra administratieve verplichting.

D. Hoofdstuk 6 – Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek

1. Beschrijving van de maatregel

De voornoemde wijzigingen in het artikel 32sexies van de Welzijnswet gaan gepaard met een aantal aanpassingen in het artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek om de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek af te stemmen op de aangepaste verplichtingen inzake de aanstelling van een vertrouwenspersoon.

Zo wordt bestraft met een sanctie van niveau 2: het niet aanduiden van een vertrouwenspersoon (in ondernemingen vanaf 50 werknemers) of het niet aanduiden van een vertrouwenspersoon wanneer het comité erom vraagt (in ondernemingen met minder dan 50 werknemers) of het ontbreken van een vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming (in ondernemingen vanaf 50 werknemers of in ondernemingen vanaf 20 werknemers indien de preventieadviseur psychosociale aspecten extern is).

2. Standpunt van de Raad

De Raad stelt vast dat het gaat om een technische aanpassing van het artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek in functie van de gewijzigde bepalingen inzake de aanduiding van de vertrouwenspersoon.

E. Hoofdstuk 7 – Betaald educatief verlof

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 7 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet ertoe strekt artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, afdeling 6 van hoofdstuk IV – Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de permanente vorming van werknemers, te wijzigen.

Deze bepaling bepaalt momenteel dat het bedrag waartoe het normale loon begrensd wordt, wordt vastgesteld bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit en op basis van een in het interprofessioneel akkoord geformuleerd voorstel van de sociale partners. Bij gebrek aan een voorstel, wordt dit bedrag bepaald bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Volgens de memorie van toelichting werd in de interprofessionele akkoorden nooit enig voorstel gedaan, behalve de in het interprofessioneel akkoord 2007-2008 gevraagde bevrozing van de loongrens. Om die reden wil het bovengenoemde artikel 114 de noodzaak van een voorstel van de sociale partners opheffen en voert het dus een automatische indexering van de loongrens in, eveneens zonder vereiste van een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad herinnert eraan dat in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 is bepaald dat de structurele problemen van het betaald educatief verlof worden aangepakt. In navolging van dit interprofessionele akkoord heeft de Raad zich jaarlijks uitgesproken over de loongrens voor werknemers.

Hij herinnert er tevens aan dat de Raad in zijn adviezen nr. 2.046 van 18 juli 2017, nr. 2.106 van 13 november 2018, nr. 2.145 van 22 oktober 2019 en nr. 2.177 van 29 september 2020 (en vervolgens de leden die de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigen in de adviezen nr. 2.235 van 13 juli 2021 en nr. 2.295 van 24 mei 2022) heeft gevraagd dat er, met het oog op een coherent stelsel van betaald educatief verlof, bijzondere aandacht wordt geschonken aan de problematiek van de verschillende ontwikkelingen van de twee refertebedragen, namelijk de loongrens voor werknemers (federale bevoegdheid) en het bedrag van de terugbetaling per uur aan de werkgevers (regionale bevoegdheid).

In deze adviezen betreuren de Raad en de leden die de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigen het dat de gefedereerde entiteiten reeds verschillende jaren het uurforfait voor de terugbetaling aan de werkgevers niet meer indexeren, waarmee ze indruisen tegen het advies van de interprofessionele sociale gesprekspartners.

De Raad vraagt nogmaals dat de gewesten deze kwestie zo spoedig mogelijk behandelen.

- b. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen instemmen met het voorliggende voorstel van automatische indexering van de federale loongrens. Tot op heden moest er jaarlijks voor elk nieuw schooljaar een nieuw koninklijk besluit komen, na advies van de Nationale Arbeidsraad, waarbij werd vastgesteld dat dit in de meeste gevallen laattijdig kwam, vaak na de aanvang van het schooljaar, wat haaks staat op de principes van behoorlijk bestuur. De overstap naar een automatische indexering creëert rechtszekerheid en voorspelbaarheid. Ze stellen trouwens voor dat eenzelfde stelsel van automatische indexering wordt ingevoerd door de gewesten voor de terugbetaling aan de werkgevers.
- c. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geven een negatief advies over het huidige voorontwerp van wet, dat in een automatische indexering van het loonplafond voor de werknemers voorziet.

De automatische indexering van het loonplafond voor werknemers, zonder dat de terugbetaling van het uurforfait aan de werkgevers, dat overigens al jaren niet mee werd geïndexeerd, ook automatisch mee stijgt, heeft tot gevolg dat de kosten voor de ondernemingen inzake betaald educatief verlof exponentieel verder zullen stijgen en dus alsmaar meer worden afgewenteld op de werkgevers, die ten gevolge van de nieuwe vormingsverplichtingen, voortvloeiende uit de Arbeidsdeal van 3 oktober 2022, hun vormingskosten al enorm zagen toenemen. Dit is onaanvaardbaar en tast bovendien de aantrekkelijkheid van het systeem aan, wat negatieve gevolgen kan hebben voor alle werknemers.

F. Hoofdstuk 8 – Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 8 een technische wijziging betreft in de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De kwartaalbijdragen voor de jaarlijkse vakantie van arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars zijn vanaf 1 april 2015 verlaagd. Krachtens artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (in de versie van 2015) kan de koning, bij een in de ministerraad overlegd besluit, het tarief van de bijdrage bedoeld in het eerste lid van hetzelfde punt 8° van paragraaf 3, verlagen. De tarieven werden gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 juni 2015 tot uitvoering van titel IV, hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid.

Hoofdstuk 8 brengt de bepalingen van het besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders in overeenstemming met artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van voornoemde wet van 29 juni 1981, zoals gewijzigd bij het voornoemde koninklijk besluit van 7 juni 2015.

2. Standpunt van de Raad

De Raad stelt vast dat het nieuwe artikel 3, § 2, a) het volgende bepaalt:

"8,27 pct. wanneer een deel van 8 p.c. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, tweede lid;"

De Raad is van oordeel dat deze tekst als volgt moet worden aangepast:

*"8,27 pct. wanneer een deel van 8 **pct.** door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, § 1, tweede lid;"*

De Raad merkt ten slotte op dat in de Nederlandstalige versie soms "pct." en soms "p.c." geschreven wordt. De Raad is van oordeel dat er overal "pct." geschreven moet worden. De Franstalige versie is op dit vlak wel coherent.

G. Hoofdstuk 9 – Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden

1. Beschrijving van de maatregel

Om een beroep te kunnen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden moet men een onderneming in moeilijkheden zijn en een substantiële daling kunnen bewijzen van de omzet, de productie of de bestellingen, vergeleken met hetzelfde kwartaal van één van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat. Als bewijs van de daling moet de btw-aangifte worden toegevoegd aan de aanvraag.

Er bestaan evenwel ondernemingen die niet aan de btw zijn onderworpen, zoals bijvoorbeeld sommige ondernemingen uit de socialprofitsector.

De Raad stelt vast dat daarom in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een bepaling wordt toegevoegd die erin voorziet dat deze ondernemingen de daling van hun omzet, productie of bestellingen kunnen bewijzen op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.

2. Standpunt van de Raad

De Raad stelt met genoeg vast dat er gevolg werd gegeven aan zijn vraag in de adviezen nr. 2.291 en 2.320 om te voorzien in een soepele bewijsvoering voor ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de btw, opdat deze ondernemingen ook op adequate wijze beroep kunnen doen op de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen zoals bepaald in de artikelen 77/1-8 van de wet van 3 juli 1978.

De Raad gaat dus akkoord met de voorgestelde maatregel, maar wenst melding te maken van een aantal aandachtspunten in dit verband.

Ten eerste is de Raad van oordeel dat het niet de bedoeling kan zijn om aan ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de btw, een blanco cheque te geven en dat er een oplossing moet worden gevonden voor ondernemingen die in theorie wel toegang tot het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen hebben, maar voor wie dit in de praktijk wordt bemoeilijkt of onmogelijk wordt gemaakt omdat zij niet btw-plichtig zijn.

Hij is daarom van oordeel dat een monitoring noodzakelijk is van de jurisprudentie inzake de erkenning als onderneming in moeilijkheden op basis van de in te voeren reglementaire bepaling en de stukken die daarbij al dan niet in aanmerking worden genomen.

Aangezien de erkenning als onderneming in moeilijkheden zowel kan gebeuren door de RVA als door de Commissie Ondernemingsplannen, moet er een overleg plaatsvinden tussen de RVA en de Commissie Ondernemingsplannen, zodat er een gemeenschappelijke en standvastige jurisprudentie ontwikkeld kan worden.

Ten tweede wenst de Raad te wijzen op de problematiek van de "gemengd btw-belastingplichtige" ondernemingen, die voor bepaalde activiteiten btw-plichtig zijn en voor andere activiteiten niet. Voor deze ondernemingen moet er op pragmatische wijze bekeken worden hoe deze grijze zone beoordeeld kan worden, zonder dat de voorgestelde toevoeging in de wettelijke regeling aangepast moet worden.

De leden die de Unie van socialprofitondernemingen vertegenwoordigen, willen ook de aandacht vestigen op de kwestie van de subsidies. Er kan geen sprake van zijn dat automatisch en principieel wordt geweigerd rekening te houden met het verlies of de vermindering van subsidies. Ook daar moet geval per geval een pragmatische benadering worden gehanteerd om de aard van dat verlies en die vermindering te beoordelen en na te gaan of het relevant is zich daarop te beroepen om bijvoorbeeld de daling van de omzet aan te tonen.

De Raad, met uitzondering van de leden die de Unie van socialprofitondernemingen vertegenwoordigen, wenst erop te wijzen dat er vandaag een reglementair en administratief kader bestaat om te beoordelen of een dossier in aanmerking komt voor tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. Elke toekomstige aanvraag zal binnen dit bestaand kader beoordeeld worden. Er moet hierbij op gewezen worden dat structurele economische werkloosheid niet onder het concept economische werkloosheid valt zoals het geconcipieerd is in het Belgisch recht. Dit sluit echter een pragmatische benadering niet uit, waarbij op basis van de bijzondere omstandigheden van een individueel geval uitzonderlijk kan worden beslist dat een verlies of vermindering van subsidies in aanmerking genomen kan worden om werkgebrek wegens economische redenen aan te tonen, samen met andere relevante indiciën.

De Raad is van oordeel dat de operationele uitwerking van deze aandachtspunten bekeken moet worden op het niveau van het Beheerscomité van de RVA. Hij wil door de RVA op de hoogte worden gehouden van het resultaat van die operationele uitwerking.

H. Hoofdstuk 10 – Wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad merkt op dat artikel 16 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet tot doel heeft artikel 103quater, derde lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen opnieuw in te voeren.

Dat artikel wil de mogelijkheid bieden om bij koninklijk besluit te voorzien in het recht voor werknemers om de uitoefening van een tijdskrediet zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, vroegtijdig eenzijdig te beëindigen en de voorwaarden en nadere regels voor de toekenning en uitoefening van dit recht vast te stellen.

Voor deze bepaling wordt voorzien in een inwerkingtreding met terugwerkende kracht op 1 februari 2023, zodanig dat deze inwerkingtreding overeenstemt met die van het koninklijk besluit dat voorziet in die mogelijkheid voor de werknemer om zijn tijdskrediet vroegtijdig en eenzijdig te beëindigen.

2. Standpunt van de Raad

De Raad verwijst voor dit punt naar zijn eenparige advies nr. 2.331 van 29 november 2022 betreffende de besparingsmaatregelen RVA buiten werkloosheid – Ontwerp van koninklijk besluit tijdskrediet en voorontwerp van programmawet, titel Werk, waarin hij zich unaniem negatief heeft uitgesproken over de besparingsmaatregelen inzake tijdskrediet, en stelt daarbij vast dat die maatregel de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de weg staat.

I. Hoofdstuk 10bis – Maatregelen betreffende penibiliteit in het kader van de einde-loopbaan van werknemers

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikel 16bis, § 1, van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet ertoe strekt de paritaire comités en de paritaire subcomités te verplichten maatregelen te nemen op het vlak van het verminderen van de werkdruk en het verlichten van de zwaarte van de beroepen.

Daartoe verplicht artikel 16bis, § 2, van het voorontwerp van wet de paritaire comités en de paritaire subcomités om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten met het oog op het nemen van dergelijke maatregelen en om de instellingen aan te duiden die belast zijn met de besteding en het gebruik van de gelden voor het uitvoeren van die maatregelen. Die instellingen moeten opgericht zijn volgens de bepalingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Tot slot wordt in artikel 16bis, § 3, een niet-limitatieve opsomming gegeven van de maatregelen die kunnen worden genomen om de werkdruk te verminderen en de zwaarte van de beroepen te verlichten.

2. Standpunt van de Raad

De Raad wenst te benadrukken dat het probleem van de zwaarte van het werk een belangrijk punt van zorg is voor de sociale partners, zowel op interprofessioneel als op sectorniveau.

Hij wil hierbij herinneren aan de werkzaamheden inzake preventie op het werk die hij in zijn schoot verricht, met name met betrekking tot de ondersteuning van pilootprojecten in ondernemingen op het gebied van primaire preventie van burn-out enerzijds en innovatieve arbeidsorganisatie anderzijds, de ondersteuning van het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem, en de collectieve overeenkomst nr. 104 betreffende de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

Hij stelt eveneens vast dat de paritaire comités en subcomités werkzaamheden hebben ondernomen om de zwaarte van het werk te verminderen en de kwaliteit van het werk op sectorniveau te verbeteren. Die werkzaamheden hebben ertoe geleid dat er op die gebieden reeds een aantal oplossingen en goede praktijken werden ontwikkeld.

Aangezien er nog steeds sectorale initiatieven worden ontwikkeld om de zwaarte van het werk op het terrein te verminderen, vraagt de Raad om de sectoren alle gelegenheid te geven om hun werkzaamheden in die richting voort te zetten en stelt hij voor de initiatieven en goede praktijken die reeds werden en nog zullen worden ontwikkeld, in zijn schoot bijeen te brengen teneinde een wederzijds leerproces op te zetten waarmee de uitwisseling van informatie over die verschillende acties en oplossingen op sectoraal en intersectoraal niveau kan worden aangemoedigd en gefaciliteerd.

De Raad acht het belangrijk de resultaten van het sectorale overleg af te wachten.

J. Hoofdstuk 11 – Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1 van titel 4 van de programmawet (I) van 26 december 2022

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat het hoofdstuk 11 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen de definitie van "activiteit van reiniging en/of onderhoud" in artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 wijzigt.

In de memorie van toelichting is opgenomen dat de wijziging gevolg geeft aan verschillende vragen die ingevolge de publicatie van de programmawet (I) van 26 december 2022 over de draagwijdte van deze definitie werden gesteld. Daarnaast wordt vermeld dat rekening wordt gehouden met de opmerkingen van de sociale partners.

De nieuwe definitie van "activiteit van reiniging en/of onderhoud" is opgesteld met een rechtstreekse verwijzing naar het toepassingsgebied van het koninklijk besluit dat het paritair comité voor de schoonmaak instelt, waarbij wordt gepreciseerd dat alleen de schoonmaakactiviteiten in het kader van werken in onroerende staat in de zin van het Btw-wetboek die een aangifte van werken bij de RSZ vereisen zijn onderworpen aan de aanwezigheidsregistratie (IN en OUT), ongeacht het paritaire comité waartoe de onderneming die deze activiteiten uitvoert, behoort.

Het voorontwerp van wet veralgemeent ook de aangifteplicht bedoeld in artikel 30bis, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, voor de sector van reiniging en onderhoud, ongeacht het bedrag van de werken, met als doel de registratie van de aanwezigheid in de schoonmaaksector, bedoeld in artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 mogelijk te maken voor alle arbeidsplaatsen, ongeacht het bedrag van de werken.

2. Standpunt van de Raad

De Raad onderschrijft de wijziging in artikel 22, eerste lid, 2°, van de programmawet (I) van 26 december 2022. Hij verwijst hierbij naar het unanieme advies van het paritair comité voor de schoonmaak inzake de aanwezigheidsregistratie in de schoonmaaksector.

In dit advies stellen de sociale partners van het paritair comité voor de schoonmaak vast dat het niet betalen van de correcte verloning, het oneigenlijk gebruik van detachering en onderaanneming, de shopping tussen paritaire comités en het beroep doen op zogenaamde "valse" zelfstandigen aan de basis liggen van zwartwerk en sociale fraude.

Om dit te verhelpen, wordt in het advies onder meer als oplossing de uitbreiding van de bestaande aanwezigheidsregistratie IN, naar aanwezigheidsregistratie IN en UIT voorgesteld, ongeacht de waarde van de dienstverleningsovereenkomst, en ongeacht het juridisch statuut van de dienstverlener (Belgische of buitenlandse werkgevers/werknemers, studenten, artikel 60 van de OCMW-wetgeving, sociale economie, zelfstandigen ...) voor alle professionele schoonmaakactiviteiten (i.e. reiniging en onderhoud van onroerende goederen in de zin van artikel 19, § 2, 2°, derde lid, van het Btw-wetboek) en op alle locaties waar deze activiteiten worden uitgevoerd.

De Raad stelt vast dat de nieuwe definitie van "activiteiten van reiniging en/of onderhoud" overeenstemt met het voorstel van de sociale partners van het paritair comité voor de schoonmaak.

K. Hoofdstuk 12 – Wijziging van de wet van X 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

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad herinnert eraan dat voor de arbeidsovereenkomsten die aanvingen vóór 1 januari 2014 voor het bepalen van de door zowel werknemers als werkgevers te respecteren opzeggingstermijn het zogenaamde kliksysteem geldt, waarbij (in principe) twee termijnen opgeteld dienen te worden, respectievelijk bepaald op basis van de anciënniteit die vóór 1 januari 2014 werd verworven en erna. Het principe van dit kliksysteem en de regels voor het bepalen van deze twee delen van de te respecteren opzeggingstermijn zijn opgenomen in de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

Op 20 december 2022 bracht de Raad het advies nr. 2.339 uit, waarin hij akkoord ging met het in een wetsvoorstel uitgewerkt principe om het kliksysteem niet meer te laten gelden voor een door een werknemer gegeven opzegging.

Voor alle werknemers zou volgens de Raad de regeling inzake de door hen te respecteren opzeggingstermijn van artikel 37/2, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet dienen te gelden. Zij dienen een forfaitaire opzeggingstermijn te respecteren in functie van de anciënniteit van de werknemer met een maximum van 13 weken (vanaf 8 jaar anciënniteit). Voor de werknemers waarop de overgangsregeling tot nu toe van toepassing was, zal de te respecteren opzeggingstermijn dus 13 weken zijn (want zij hebben 8 jaar anciënniteit of meer).

De Raad was in zijn advies nr. 2.339 van oordeel dat deze regeling zorgt voor rechtszekerheid, gezien de uiteenlopende interpretaties waartoe de bestaande regeling in de praktijk aanleiding heeft gegeven en de vraag naar de grondwettelijkheid van het in de bestaande regeling gemaakte onderscheid tussen de lagere en de hogere bedienden.

Het wetsvoorstel werd tijdens de parlementaire behandeling ervan nog aangepast op basis van de vraag van de Raad van State of ook artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut niet diende te worden opgeheven (zie advies nr. 71.630/01 van 6 juli 2022). Artikel 3 van het wetsontwerp tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut, aangenomen door de plenaire vergadering van de Kamer op 16 maart 2023, voorziet nu ook in de opheffing van artikel 68, derde lid (Parl. St. DOC 55 2562/008).

Het genoemde artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut legt het eerste deel van de opzeggingstermijn vast voor een hogere bediende die al in dienst was op 31 december 2013 bij opzegging door zijn werkgever. Voor een hogere bediende is er in deze bepaling een afwijkende regeling op het algemene principe dat het eerste deel van de opzeggingstermijn moet worden berekend op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die golden op 31 december 2013.

De Raad constateert dat artikel 19 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet er toe strekt de opheffing van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut (door de wet van X tot wijziging van deze wet) ongedaan te maken.

Volgens artikel 20 van het voorgelegde voorontwerp van wet zou dit in werking treden op de dag voor de datum van inwerkingtreding van de wet van X tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut. De datum van inwerkingtreding van de wet van X tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut is gepland 6 maanden na publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad. De Raad vroeg in zijn advies nr. 2.339 om in een redelijke termijn voor de inwerkingtreding te voorzien.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad gaat akkoord met het feit dat artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut behouden dient te blijven. Zijn advies nr. 2.339, waaraan het wetsontwerp tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut uitvoering wenst te geven, had immers enkel betrekking op de overgangsregeling voor een door een werknemer gegeven opzegging. Artikel 68, derde lid, heeft daarentegen betrekking op de situatie van een opzegging door een werkgever.

De opheffing van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut zou ertoe leiden dat voor de hogere bedienden die al in dienst waren op 31 december 2013 zou moeten worden teruggevallen op de regeling die gold op 31 december 2013, wat de rechtszekerheid in het gedrang zou brengen.

De Raad wenst, wat de datum van inwerkingtreding van de opheffingsbepaling betreft, te wijzen op het belang van het feit dat er geen divergentie is tussen de correctie die doorgevoerd dient te worden en de inwerkingtreding van de wet van X tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut.

- b. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen evenwel vast dat het voorontwerp van wet voorbijgaat aan het advies van de Raad van State en het arrest nr. 140/2018 van 18 oktober 2018 van het Grondwettelijk Hof. Zij stellen bijgevolg voor om aan het derde lid toe te voegen dat op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules hun uitwerking behouden.

Deze toevoeging sluit ook aan bij het finale compromisvoorstel van de minister van Werk van juli 2013, waarin de volgende regeling voor het verleden werd opgenomen: *"De rechten op een opzeggingstermijn die werden opgebouwd in de tewerkstelling bij een eenzelfde werkgever tot op het ogenblik van de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels worden vastgeklikt volgens de bestaande regels."* Het honoreren van op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules sluit daarbij aan.

- c. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren er dan weer aan dat het parlementaire initiatief dat heeft geresulteerd in de wet van 20 maart 2023, die op 28 april 2023 in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd, oorspronkelijk enkel betrekking had op de aanpassing van de maximale wettelijke opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer, zoals de titel van die wet aangeeft.

Het is om die reden dat er een hoofdstuk 12 tot wijziging van de gepubliceerde versie van die wet van 20 maart 2023 is ingevoegd in het voorontwerp van wet dat hier besproken wordt en dat er uiteindelijk geen gevolg wordt gegeven aan het (niet-bindende) advies van de Raad van State.

Aangezien er sinds het NAR-advies nr. 2.339 van 20 december 2022 geen nieuwe elementen zijn opgedoken, volgen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, het voorstel van de werknemersorganisaties dan ook niet en blijven zij bij het standpunt dat werd ingenomen in het eenparige advies nr. 2.339, namelijk: *"De Raad wenst evenwel ook te verwijzen naar de evenwichten die gevonden werden ten tijde van de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden door de wet van 26 december 2013. Hij is van oordeel dat de onderliggende evenwichten hun relevantie behouden en dat het niet de bedoeling is van de sociale partners om deze op enigerwijze in vraag te stellen. Hij is bovendien van oordeel dat de voorgestelde wijziging aan de genoemde wet door onderhavig advies niet kan gezien worden als een precedent voor eventuele verdere werkzaamheden in de toekomst in dit dossier."*
