

ROYAUME DE BELGIQUE.

KONINKRIJK BELGIE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre des Finances, le 17 février 1994, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet de loi "modifiant la loi du 17 juin 1991 portant organisation du secteur public du crédit et de la détention des participations du secteur public dans certaines sociétés financières de droit privé, ainsi que la loi du 22 mars 1993 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit", a donné le 23 février 1994 l'avis suivant :

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, op 17 februari 1994 door de Minister van Financiën verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 17 juni 1991 tot organisatie van de openbare kredietsector en van het bezit van de deelnemingen van de openbare sector in bepaalde privaatrechtelijke financiële vennootschappen, alsook van de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen", heeft op 23 februari 1994 het volgende advies gegeven :

Suivant l'article 84, alinéa 2, introduit par la loi du 15 octobre 1991 dans les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, l'urgence qui permet au ministre de demander que l'avis de la section de législation soit donné dans un délai ne dépassant pas trois jours doit être spécialement motivée. En l'occurrence, la demande d'avis est motivée par le fait

"dat het effect van de bepalingen van artikel 2 van het wetsontwerp uitwerking dient te hebben in de maand april 1994, ...".

*

Dans le bref délai qui lui est imparti, le Conseil d'Etat doit se borner à formuler les observations suivantes.

*

Examen du projet.

Dispositif.

Article 1er.

1. Dans la phrase liminaire, il faut insérer les mots "la loi du 28 juillet 1992" entre les mots "la loi du 22 juillet 1991" et les mots "la loi du 28 décembre 1992".

.../...

2. En outre, aux fins de respecter la hiérarchie des normes, il convient de viser l'arrêté royal du 29 septembre 1993 après la loi du 27 décembre 1993.

3. A propos du 2º, l'exposé des motifs doit être complété en vue de préciser quelles pourraient être les missions spéciales dont le président pourrait être chargé.

En outre, l'exposé des motifs doit préciser la raison pour laquelle le président du conseil d'administration est désigné par arrêté royal plutôt que par l'assemblée générale des associés, comme c'est le cas dans toute société commerciale.

En ce qui concerne le 5º, le texte néerlandais de l'article 10, en projet, devrait être rédigé en tenant compte de l'observation qui est faite dans la version néerlandaise du présent avis.

Article 2.

Invité à préciser comment sera appliqué l'article 257 de la loi du 17 juin 1991, tel que complété par le projet de loi présentement examiné, le fonctionnaire délégué a fourni les explications suivantes :

"I. Het personeelslid ondertekent arbeidscontract.

1. Algemene regeling.

De collectieve arbeidsovereenkomst over het geldelijk statuut op 24 januari 1994 afgesloten met de syndicale vertegenwoordiging en het Arbeidsreglement

.../...

van de ASLK-Bank en de ASLK-Verzekeringen dat is aangenomen door de ondernemingsraad, die in werking zullen treden op 1 mei 1994, werden opgesteld in continuïteit met het statutair regime.

Deze nieuwe personeelsreglementen zullen van toepassing zijn op alle statutaire personeelsleden wanneer zij het individueel arbeidscontract hebben ondertekend, op alle contractuele personeelsleden van onbepaalde duur - met uitzondering van de poetsvrouwen in de agentschappen - wanneer en voor zover zij een nieuwe individuele arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, en op de nieuw aangeworven personeelsleden. Voor deze laatsten worden niet alle bepalingen van het geldelijk statuut toepasselijk gemaakt; deze bepalingen hebben betrekking op anciënniteitsvoorwaarden bij sommige voordelen.

In de geest van de continuïteit ondertekenen de personeelsleden een contract van onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst in de nieuwe regeling kan worden beëindigd mits inachtneming van de wettelijke ontslagregeling. Ingeval het contract wordt beëindigd door opzegging na de proefperiode van een contract van onbepaalde duur worden de wettelijke termijnen of overeenstemmende vergoedingen vastgesteld op 56 dagen voor een anciënniteit van minder dan 10 jaar, 90 dagen voor een duur van 10 tot 20 jaar en 112 dagen voor een duur van meer dan 20 jaar.

2. Specifieke regeling voor de statutaire personeelsleden.

Voor alle personeelsleden die zich op 1 oktober 1993 in een statutaire arbeidsrelatie bevonden, worden sommige specifieke bepalingen van de bestaande "statutaire" regelingen in het Arbeidsreglement behouden, nl. de regels inzake bevordering, verandering van graad, anciënniteit, proeftijd, benoeming in vast verband, beoordeling, personeel in buitendiensten. Tevens blijft het regime van vervroegde oppensioenstelling op 55 jaar behouden.

Bovendien is bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging door de onderneming voor de ex-statutairen alleen mogelijk in de in het Arbeidsreglement duidelijk omschreven specifieke gevallen (ernstige tekortkomingen, onvoldoende prestatiewaardering).

.../...

In dit geval wordt aan het opgezegde personeelslid "een vergoeding toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering of van een andere vervangingsinkomen verstrekt door de RSZ. Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend voor de periode gedekt door de voor bedienden wettelijk geldende opzeggingstermijn. Zij strekt ertoe aan opgezegde werklieden hetzelfde inkomen vóór belasting te waarborgen, als datgene dat zij als bediende zouden genoten hebben gedurende de voormelde periode".

Indien het personeelslid zou ontslagen worden met miskennis van de specifieke gevallen waarvan sprake hiervoor "is er bovenop de opzeggingsvergoeding een morele schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan vijf jaar opzeggingsvergoeding met een geïndexeerd maximum van 10 miljoen".

II. Personeelslid ondertekent arbeidscontract niet.

Voor de personeelsleden die het contract niet wensen te ondertekenen wordt de arbeidsrelatie door de onderneming opgezegd. Er is geen specifieke regeling voorzien voor deze personeelsleden.

De onderneming zal vaststellen dat er geen reden meer is om de arbeidsrelatie nog gedurende een opzegtermijn aan te houden, en het personeelslid wordt integraal vergoed in overeenstemming met de geldende ontslagtermijnen.

De ontslagvergoeding wordt vastgesteld overeenkomstig de Claeys-formule, waarbij rekening gehouden wordt met anciënniteit, functie en salaris. Wanneer hierover geen akkoord wordt bereikt, kan de betrokkene naar de arbeidsrechtbank stappen waar de vergoeding zal vastgesteld worden overeenkomstig de toepasselijke jurisprudentie".

Cette synthèse est de nature à éclairer le législateur sur la portée des mesures complémentaires en projet, ainsi que sur le contexte dans lequel elles s'insèrent.

Elle laisse néanmoins en suspens les questions suivantes :

.../...

- 1° la résiliation du contrat à l'expiration d'une période d'essai (moyennant préavis réduit ou indemnité compensatoire réduite) se conçoit-elle pour le personnel contractuel engagé aujourd'hui dans les liens d'un contrat d'emploi avec la C.G.E.R.-Banque ou avec la C.G.E.R.-Assurance si, aujourd'hui ou à la date du 1er mai 1994, cette période est déjà expirée, ce que laisse supposer la prise en considération d'une ancienneté s'élevant jusqu'à vingt ans ?

Pour corriger cette anomalie -puisque'il n'y a pas véritablement changement d'employeur- les membres de ce personnel devraient-ils refuser de signer un contrat individuel de travail, en vue d'obtenir une indemnité de rupture en rapport avec leur ancienneté réelle ?

- 2° suivant les explications données, les agents licenciés pour faute grave ou pour rendement insuffisant pourraient bénéficier de l'indemnité de chômage. En cas de faute grave, l'agent licencié pourra obtenir une indemnité de chômage puisque la faute grave le prive d'une indemnité de préavis. Mais en cas de rendement insuffisant, l'agent ne peut être licencié que moyennant un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire. Se conçoit-il dans ce dernier cas que l'assurance-chômage accepte d'intervenir et de payer une indemnité ? Il semble bien que non.

Par ailleurs, pour l'ensemble de ces agents, la question se pose s'ils satisfont aux conditions d'indemnisation de cette assurance.

.../...

- 3º le texte en projet évoque le droit des membres du personnel à une indemnité de rupture, en cas de refus de signer un contrat individuel de travail, en ajoutant "le cas échéant" - "in voorkomend geval". Le Conseil d'Etat n'aperçoit pas la raison d'être de ces mots qui présentent l'inconvénient majeur de laisser dans l'incertitude le régime d'indemnisation des membres du personnel qui refuseraient de signer un contrat de travail.

La restriction doit être omise, à défaut d'en justifier la portée exacte.

Pour le surplus, c'est à la lumière des réponses aux questions posées ci-dessus que le législateur pourra apprécier si le texte en projet suffit par lui-même à garantir la sécurité juridique des personnes auxquelles il est appelé à s'appliquer.

Sous réserve de ces considérations, le texte néerlandais des alinéas, en projet, de l'article 257 devrait être rédigé en tenant compte des observations qui sont faites dans la version néerlandaise du présent avis.

Article 3.

Au début de la disposition en projet, il faut écrire : "A l'article 6, alinéa 2, 3º et 4º, de la loi ...".

.../...

Article 4.

Le texte néerlandais de cette disposition devrait être rédigé ainsi qu'il est proposé dans la version néerlandaise du présent avis.

Volgens artikel 84, tweede lid, dat bij de wet van 15 oktober 1991 is ingevoegd in de gecoördineerde wetten op de Raad van State, moet de minister, wanneer hij vraagt dat het advies van de afdeling wetgeving binnen een termijn van ten hoogste drie dagen wordt gegeven, dat verzoek om spoedbehandeling met bijzondere redenen omkleden. In het onderhavige geval luidt de motivering aldus :

"dat het effect van de bepalingen van artikel 2 van het wetsontwerp uitwerking dient te hebben in de maand april 1994, ...".

*

De Raad van State moet zich, binnen de korte termijn die hem is toegemeten, bepalen tot het maken van de volgende opmerkingen.

*

Onderzoek van de tekst.

Bepalend gedeelte.

Artikel 1.

1. In de inleidende zin moeten tussen de woorden "de wet van 22 juli 1991" en de woorden "de wet van 28 december 1992" de woorden "de wet van 28 juli 1992" worden ingevoegd.

2. Met inachtneming van de hiërarchie van de rechtsregels moet voorts eerst worden verwezen naar de wet

.../...

van 27 december 1993, en vervolgens naar het koninklijk besluit van 29 september 1993.

3. In verband met onderdeel 2° moet de memorie van toelichting worden aangevuld, waarbij wordt gepreciseerd met welke bijzondere opdrachten de voorzitter kan worden belast.

Voorts moet de memorie van toelichting vermelden waarom de voorzitter van de raad van bestuur bij koninklijk besluit wordt benoemd, veeleer dan door de algemene vergadering van de vennoten, zoals zulks het geval is in iedere handelsvennootschap.

Wat onderdeel 5° betreft zou in het ontworpen artikel 10 het woord "bedrijfskost", dat een gallicisme is, vervangen moeten worden door het woord "bedrijfskosten".

Artikel 2.

Op de vraag hoe artikel 257 van de wet van 17 juni 1991, zoals het door het thans onderzochte ontwerp van wet wordt aangevuld, zal worden toegepast, heeft de gemachtigde ambtenaar de volgende uitleg verstrekt :

"I. Het personeelslid ondertekent arbeidscontract.

1. Algemene regeling.

De collectieve arbeidsovereenkomst over het geldelijk statuut op 24 januari 1994 afgesloten met de syndicale vertegenwoordiging en het Arbeidsreglement van de ASLK-Bank en de ASLK-Verzekeringen dat is

.../...

aangenomen door de ondernemingsraad, die in werking zullen treden op 1 mei 1994, werden opgesteld in continuïteit met het statutair regime.

Deze nieuwe personeelsreglementen zullen van toepassing zijn op alle statutaire personeelsleden wanneer zij het individueel arbeidscontract hebben ondertekend, op alle contractuele personeelsleden van onbepaalde duur - met uitzondering van de poetsvrouwen in de agentschappen - wanneer en voor zover zij een nieuwe individuele arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, en op de nieuw aangeworven personeelsleden. Voor deze laatsten worden niet alle bepalingen van het geldelijk statuut toepasselijk gemaakt; deze bepalingen hebben betrekking op anciënniteitsvoorwaarden bij sommige voordelen.

In de geest van de continuïteit ondertekenen de personeelsleden een contract van onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst in de nieuwe regeling kan worden beëindigd mits inachtneming van de wettelijke ontslagregeling. Ingeval het contract wordt beëindigd door opzegging na de proefperiode van een contract van onbepaalde duur worden de wettelijke termijnen of overeenstemmende vergoedingen vastgesteld op 56 dagen voor een anciënniteit van minder dan 10 jaar, 90 dagen voor een duur van 10 tot 20 jaar en 112 dagen voor een duur van meer dan 20 jaar.

2. Specifieke regeling voor de statutaire personeelsleden.

Voor alle personeelsleden die zich op 1 oktober 1993 in een statutaire arbeidsrelatie bevonden, worden sommige specifieke bepalingen van de bestaande "statutaire" regelingen in het Arbeidsreglement behouden, nl. de regels inzake bevordering, verandering van graad, anciënniteit, proeftijd, benoeming in vast verband, beoordeling, personeel in buitendiensten. Tevens blijft het regime van vervroegde oppensioenstelling op 55 jaar behouden.

Bovendien is bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging door de onderneming voor de

.../...

ex-statutairen alleen mogelijk in de in het Arbeidsreglement duidelijk omschreven specifieke gevallen (ernstige tekortkomingen, onvoldoende prestatiewaardering).

In dit geval wordt aan het opgezegde personeelslid "een vergoeding toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering of van een andere vervangingsinkomen verstrekt door de RSZ. Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend voor de periode gedekt door de voor bedienden wettelijk geldende opzeggingstermijn. Zij strekt ertoe aan opgezegde werklieden hetzelfde inkomen vóór belasting te waarborgen, als datgene dat zij als bediende zouden genoten hebben gedurende de voormelde periode".

Indien het personeelslid zou ontslagen worden met miskenning van de specifieke gevallen waarvan sprake hiervoor "is er bovenop de opzeggingsvergoeding een morele schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan vijf jaar opzeggingsvergoeding met een geïndexeerd maximum van 10 miljoen".

II. Personeelslid ondertekent arbeidscontract niet.

Voor de personeelsleden die het contract niet wensen te ondertekenen wordt de arbeidsrelatie door de onderneming opgezegd. Er is geen specifieke regeling voorzien voor deze personeelsleden.

De onderneming zal vaststellen dat er geen reden meer is om de arbeidsrelatie nog gedurende een opzegtermijn aan te houden, en het personeelslid wordt integraal vergoed in overeenstemming met de geldende ontslagtermijnen.

De ontslagvergoeding wordt vastgesteld overeenkomstig de Claeys-formule, waarbij rekening gehouden wordt met anciënniteit, functie en salaris. Wanneer hierover geen akkoord wordt bereikt, kan de betrokkene naar de arbeidsrechtbank stappen waar de vergoeding zal vastgesteld worden overeenkomstig de toepasselijke jurisprudentie".

.../...

Dit overzicht kan de wetgever nadere toelichtingen verstrekken over de draagwijdte van de aanvullende ontworpen maatregelen, alsook over de context waarin zij moeten worden beschouwd.

Daarbij rijzen evenwel nog de volgende vragen :

- 1° kan na het verstrijken van een proefperiode (met inachtneming van een beperkte opzeggingstermijn of een beperkte compensatievergoeding) het contract worden opgezegd van het contractuele personeel dat thans is tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst met de ASLK-Bank of met de ASLK-Verzekeringen indien die periode thans of op 1 mei 1994 reeds is verstreken, waarbij een anciënniteit in aanmerking zou worden genomen die tot 20 jaar kan oplopen ?

Om die onregelmatigheid recht te zetten - er is immers niet echt sprake van een verandering van werkgever - moeten de personeelsleden weigeren een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen ten einde een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst te krijgen die in verhouding staat tot hun werkelijke anciënniteit ?

- 2° volgens de verstrekte uitleg kunnen de wegens een ernstige tekortkoming of wegens ontoereikende werkresultaten ontslagen personeelsleden een werkloosheidsuitkering genieten. In het geval van een ernstige tekortkoming geniet het ontslagen personeelslid een werkloosheidsuitkering omdat hij op grond van de ernstige tekortkoming geen opzeggingsvergoeding ontvangt. In het geval van ontoereikende werkresultaten

.../...

kan het personeelslid echter alleen worden ontslagen met inachtneming van een opzeggingstermijn of mits hem een compensatievergoeding wordt uitbetaald. Is het in laatstgenoemd geval mogelijk om op grond van de werkloosheidsverzekering een vergoeding uit te betalen? Het lijkt erop dat dit niet het geval is.

Bovendien rijst voor al die personeelsleden de vraag of zij voldoen aan de voorwaarden waaronder de werkloosheidsverzekering een vergoeding uitbetaalt.

- 3° in de ontworpen tekst wordt gewag gemaakt van het recht van de personeelsleden op een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van weigering om een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de uitdrukking "in voorkomend geval" - "le cas échéant" wordt gebruikt. Het is de Raad van State niet duidelijk wat de betekenis is van die woorden, die bovendien het grote nadeel vertonen dat de personeelsleden die weigeren een arbeidsovereenkomst te tekenen in de onzekerheid worden gelaten omtrent de vergoedingsregeling.

Die beperking moet vervallen, daar de juiste betekenis ervan niet wordt uiteengezet.

Voor het overige zal de wetgever in het licht van de antwoorden op de hierboven gestelde vragen kunnen oordelen of de ontworpen tekst op zich volstaat om de rechtszekerheid te waarborgen van degenen op wie hij van toepassing zal zijn.

Onder voorbehoud van deze opmerkingen zou in de ontworpen leden van artikel 257 de toekomstige tijd moeten worden vervangen door de tegenwoordige tijd. Bovendien schrijve men in het eerste lid, eerste volzin, "uiterlijk" in plaats van "ten laatste" en, in het tweede lid, tweede volzin "als die gehanteerd ..." in plaats van "als deze gehanteerd ...".

Artikel 3.

Aan het begin van de ontworpen bepaling schrijve men : "In artikel 6, tweede lid, 3° en 4°, van de wet ...".

Artikel 4.

Men schrijve : "Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in ...".

La chambre était composée de

De kamer was samengesteld uit

Messieurs : J.-J. STRYCKMANS,
de Heren :

président de chambre,
kamervoorzitter,

Y. BOUCQUEY,
Y. KREINS,

conseillers d'Etat,
staatsraden,

Madame : J. GIELISSEN,
Mevrouw :

greffier,
griffier.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de M. J.-J. STRYCKMANS.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. J.-J. STRYCKMANS.

Le rapport a été présenté par M. J. REGNIER, premier auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par Mme C. DEBROUX, référendaire adjoint.

Het verslag werd uitgebracht door de H. J. REGNIER, eerste auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door Mevr. C. DEBROUX, adjunct-referendaris.

LE GREFFIER - DE GRIFFIER,

LE PRESIDENT - DE VOORZITTER,

J. GIELISSEN.

J.-J. STRYCKMANS.