



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 62.414/1
van 10 november 2017

over

een ontwerp van koninklijk
besluit ‘houdende uitvoering
van afdeling 1 van hoofdstuk 2
van de wet van 5 maart 2017
betreffende werkbaar en
wendbaar werk’

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

avis 62.414/1
du 10 novembre 2017

sur

un projet d'arrêté royal ‘portant
exécution de la section 1^{ère} du
chapitre 2, de la loi du
5 mars 2017 concernant le
travail faisable et maniable du
2017’

Op 31 oktober 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 7 november 2017. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Raf AERTGEERTS, eerste auditeur-afdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 november 2017.

*

Le 31 octobre 2017, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d'arrêté royal 'portant exécution de la section 1^{ère} du chapitre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable du 2017'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 7 novembre 2017. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, et Greet VERBERCKMOES, griffier.

Le rapport a été présenté par Raf AERTGEERTS, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 10 novembre 2017.

*

1. Overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd als volgt:

“Vu l’urgence justifiée par le fait que la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, exigeait en son article 9, dernier alinéa, de consulter les entités fédérées ainsi que le Conseil National du Travail sur le projet de l’arrêté Royal exécutant l’article 9 précité.

Vu que les entités fédérées disposaient d’un délai de 60 jours pour se prononcer sur le projet de l’arrêté royal et que la loi du 5 mars 2017, précitée, n’a pas fixé de délai au Conseil National du Travail pour rendre son avis.

Vu que le Conseil National du Travail a donné son avis le 26 septembre 2017.

Vu que le régime dérogatoire, prévu à l’article 10 de la loi du 5 mars 2017, précitée, permet aux employeurs occupant plus de 10 mais moins de 20 travailleurs de déroger au régime général sur base du présent arrêté royal, pour autant qu’ils prennent des dispositions avant le 31 décembre 2017.

Vu qu’il est nécessaire d’informer dans les plus brefs délais les employeurs de la manière dont ils doivent procéder afin de pouvoir bénéficier du régime dérogatoire.

Vu que le présent arrêté royal fixe également les éléments nécessaires à déterminer la quotité de la masse salariale disponible qui est consacrée à la formation en vue de déterminer les nombres de jours de formation au niveau sectoriel.

Vu qu’il est nécessaire d’informer les partenaires sociaux de quelle manière et sur base de quels éléments doivent-ils déterminer le nombre de jours de formation au niveau sectoriel et en tout cas avant le 30 novembre 2017, date ultime de dépôt de conventions collectives de travail relatives à la formation conformément à l’article 13 dernier alinéa de la loi du 5 mars 2017, précitée.

Vu le contexte d’urgence évoqué ci-avant, l’avis du Conseil d’Etat sur le présent projet d’arrêté royal est donc sollicité dans le délai de 5 jours en application de l’article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d’Etat, coordonnées le 12 janvier 1973”.

*

2. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken 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 EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

3. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe om uitvoering te geven aan diverse bepalingen van de wet van 5 maart 2017 ‘betreffende werkbaar en wendbaar werk’ die betrekking hebben op de opleidingsdoelstellingen die werkgevers dienen na te komen.

Meer in het bijzonder worden de minimumvermeldingen van de opleidingsrekening vastgelegd, wordt de wijze geregeld waarop het aandeel van de loonmassa zal worden berekend dat in 2015-2016 aan opleiding werd besteed, en wordt het afwijkend regime dat wordt bedoeld in artikel 10, tweede en derde lid, van de wet van 5 maart 2017, nader geregeld voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen. Voorts bevat het ontwerp een aantal regels betreffende de wijze waarop de werknemer op de hoogte wordt gebracht van zijn opleidingskrediet, alsmede inzake de vaststelling van het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft ingeval hij niet voltijds werkt of diens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt.

4.1. Onder voorbehoud van hetgeen wordt opgemerkt *sub* 4.2, kan de ontworpen regeling worden geacht rechtsgrond te vinden in de bepalingen van de wet van 5 maart 2017 waarvan melding wordt gemaakt in het eerste lid van de aanhef van het ontwerp. Enkel met betrekking tot artikel 3 van het ontwerp kunnen vragen rijzen op het vlak van de rechtsgrond, in die zin dat niet duidelijk is of met artikel 3 van het ontwerp naar behoren uitvoering wordt gegeven aan de wetsbepaling die ervoor als rechtsgrond wordt ingeroepen, zijnde artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017.

4.2. Artikel 3 van het ontwerp heeft betrekking op de loonmassa bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017. Meer in het bijzonder strekt artikel 3 van het ontwerp ertoe om te bepalen op welke wijze het aandeel van de loonmassa zal worden berekend dat in 2015-2016 werd besteed aan de opleiding.

Artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 luidt:

“De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de gemeenschappen en de gewesten, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepaling onder a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent. De gemeenschappen en gewesten beschikken over een termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.”

Aan de gemachtigde werd gevraagd in welke mate in artikel 3 van het ontwerp uitvoering wordt gegeven aan de verschillende opdrachten die in artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 aan de Koning worden gegeven.

De gemachtigde verduidelijkte dat uit artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 en artikel 3 van het ontwerp volgt

“dat de Koning, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, de volgende drie zaken regelt:

welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepalingen onder a) en b) worden meegeteld

de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa

de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent.

Door de bepaling van artikel 3 van het ontwerp van koninklijk besluit voert de Koning wel degelijk artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 uit. Immers, gelet op het feit dat de materie inzake (het investeren in) opleidingsinspanningen, in het verleden en ook in de toekomst, bij uitstek een materie is die conventioneel werd/wordt geregeld en waarbij de wetgever van 5 maart 2017 heeft gewild dat de autonomie van het sectoraal sociaal overleg ten volle speelt en kan blijven spelen, weliswaar binnen de ruime wettelijke klijtlijnen van wat de wetgever als kader heeft opgelegd in de wet, heeft de Koning de bepaling van artikel 9 wel degelijk uitgevoerd door de autonomie van de sociale partners ten volle te laten spelen. De bepaling van artikel 3, § 1, van het ontwerp getuigt van het feit dat de Koning de collectieve arbeidsovereenkomst beschouwt als het middel bij uitstek om de nieuwe wettelijke principes met betrekking tot het investeren in opleiding uit te voeren.

De Koning heeft bovendien geoordeeld dat de materie inzake ‘(investeren in) opleiding’ die, zoals gezegd, bij uitstek een conventionele materie is, het best kan geïmplementeerd en uitgevoerd worden op het niveau waar dat het meest aangewezen is, met name op het niveau van het autonoom sectoraal sociaal overleg. Dit sectoraal niveau beschikt, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd/wordt besteed, over de noodzakelijke, specifieke en actuele gegevens voor elke sector om dit aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, vast te stellen. Het opleggen van één enkele, algemene regel aan alle sectoren, terwijl de loonmassa’s van elke sector zeer sterk van elkaar verschillen en bovendien de opleiding(-inspanningen) in elke sector op een andere wijze wordt georganiseerd, met een kostenplaatje dat voor elke sector dan ook grondig verschilt, zou de uitvoering van de principes vastgesteld in de wet van 5 maart 2017 onuitvoerbaar maken.

Artikel 3, § 2, 2° bepaalt dan ook dat de collectieve arbeidsovereenkomst zal bepalen welke opleidingen die in aanmerking worden genomen om opleidingsinspanningen te bepalen waarbij minstens de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, a) en b), van de wet alsook de opleidingen op de werkplek in de mate dat deze nog niet in de informele opleidingen zijn opgenomen. Hier bepaalt de Koning wel degelijk welke opleidingen in aanmerking worden genomen. Deze bepaling belet niet dat de collectieve arbeidsovereenkomst nog andere opleidingen in aanmerking kan nemen dan deze die reeds opgenomen zijn in de wet of in het ontwerp van koninklijk besluit.

Wat betreft de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, stelt het artikel 3, § 1, 2° van het ontwerp dat ook hier de collectieve arbeidsovereenkomst de bron zal zijn die de instrumenten zal bepalen welke de sociale partners in de sector nuttig oordelen. Deze instrumenten moeten, volgens het ontwerp, wel relevant zijn.

De Koning bepaalt tenslotte dat het gemiddeld aantal opleidingsdagen niet lager mag zijn dan het aantal, voorzien in de periode 2015-2016. De Koning kadert óók hier het aantal dagen dat de werkgever aan opleiding moet aanbieden. Indien, als gevolg van de berekening van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed naar een aantal opleidingsdagen, lager uitvalt dan het gemiddeld aantal opleidingsdagen in de periode 2015-2016, dan moet dit aantal worden aangepast”.

De door de gemachtigde verstrekte toelichting doet ervan blijken dat de Koning diverse aspecten van de hem in artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 toegekende bevoegdheden wil laten regelen door de sociale partners middels het sluiten van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, omdat dit zou sporen met de bedoeling van de wetgever en nodig is voor een efficiënte regelgeving.

Het betreft inderdaad een wezenlijk kenmerk van het Belgische arbeidsrecht dat een aanzienlijke plaats wordt ingeruimd voor de sociale dialoog bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving. In artikel 3 van het ontwerp wordt bij die werkwijze aangesloten. Wel moet erop worden toegezien dat de aangelegenheden die de Koning met toepassing van artikel 3 van het ontwerp aan de sociale partners overlaat, in al hun onderdelen kunnen worden geacht betrekking te hebben op het vaststellen van “individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak” of op het regelen van “de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen”, zoals artikel 5 van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ het voorschrijft.¹

Indien dit niet het geval zou zijn, dreigt artikel 3 van het ontwerp op gespannen voet te komen met de artikelen 37 en 108 van de Grondwet, op grond waarvan uitsluitend de Koning bevoegd is om de wetten uit te voeren, aangezien een collectieve arbeidsovereenkomst niet als een verordening of een besluit in de zin van laatstgenoemde grondwetsbepaling kan worden beschouwd. Het regelen van dergelijke aspecten zou dan in het ontwerp van koninklijk besluit zelf dienen te gebeuren. Het vereiste van een algemeen verbindendverklaring van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomsten door de Koning volstaat dan niet om hieraan tegemoet te komen.

¹ Artikel 5 van de wet van 5 december 1968 luidt: “De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.”

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

5. Aan het einde van artikel 2, § 1, 4°, van het ontwerp, stemmen de Nederlandse (“gedurende het kalenderjaar”) en de Franse tekst (“durant l’année civile en cours”) niet overeen. Ter wille van de rechtszekerheid dient deze discordantie te worden weggewerkt.

*

1. Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée comme suit :

« Vu l'urgence justifiée par le fait que la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, exigeait en son article 9, dernier alinéa, de consulter les entités fédérées ainsi que le Conseil National du Travail sur le projet de l'arrêté Royal exécutant l'article 9 précité.

Vu que les entités fédérées disposaient d'un délai de 60 jours pour se prononcer sur le projet de l'arrêté royal et que la loi du 5 mars 2017, précitée, n'a pas fixé de délai au Conseil National du Travail pour rendre son avis.

Vu que le Conseil National du Travail a donné son avis le 26 septembre 2017.

Vu que le régime dérogatoire, prévu à l'article 10 de la loi du 5 mars 2017, précitée, permet aux employeurs occupant plus de 10 mais moins de 20 travailleurs de déroger au régime général sur base du présent arrêté royal, pour autant qu'ils prennent des dispositions avant le 31 décembre 2017.

Vu qu'il est nécessaire d'informer dans les plus brefs délais les employeurs de la manière dont ils doivent procéder afin de pouvoir bénéficier du régime dérogatoire.

Vu que le présent arrêté royal fixe également les éléments nécessaires à déterminer la quotité de la masse salariale disponible qui est consacrée à la formation en vue de déterminer les nombres de jours de formation au niveau sectoriel.

Vu qu'il est nécessaire d'informer les partenaires sociaux de quelle manière et sur base de quels éléments doivent-ils déterminer le nombre de jours de formation au niveau sectoriel et en tout cas avant le 30 novembre 2017, date ultime de dépôt de conventions collectives de travail relatives à la formation conformément à l'article 13 dernier alinéa de la loi du 5 mars 2017, précitée.

Vu le contexte d'urgence évoqué ci-avant, l'avis du Conseil d'Etat sur le présent projet d'arrêté royal est donc sollicité dans le délai de 5 jours en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ».

*

2. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

3. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis vise à pourvoir à l'exécution de diverses dispositions de la loi du 5 mars 2017 'concernant le travail faisable et maniable' et relatives aux objectifs de formation que doivent respecter les employeurs.

Plus spécifiquement, il fixe les mentions minimales du compte formation, règle le mode de calcul de la quotité de la masse salariale qui a été consacrée à la formation en 2015-2016 et précise le régime dérogatoire visé à l'article 10, alinéas 2 et 3, de la loi du 5 mars 2017 pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs. Ensuite, le projet comporte un certain nombre de règles relatives à la manière dont le travailleur est informé de son crédit formation ainsi qu'à la fixation du nombre de jours de formation auxquels a droit le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier.

4.1. Sous réserve de l'observation formulée au point 4.2, la réglementation en projet peut être réputée trouver son fondement juridique dans les dispositions de la loi du 5 mars 2017 dont fait mention le premier alinéa du préambule du projet. C'est uniquement l'article 3 du projet qui peut soulever des questions concernant le fondement juridique dans la mesure où l'on n'aperçoit pas clairement si l'article 3 du projet pourvoit adéquatement à l'exécution de la disposition légale invoquée à titre de fondement juridique de celui-ci, à savoir l'article 9, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2017.

4.2. L'article 3 du projet a trait à la masse salariale visée à l'article 9, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2017. Plus spécifiquement, l'article 3 du projet a pour objet de déterminer le mode de calcul de la quotité de la masse salariale qui a été consacrée à la formation en 2015-2016.

L'article 9, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2017 s'énonce comme suit :

« Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des communautés et régions, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimé en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Les communautés et régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, il est passé outre ».

Il a été demandé au délégué dans quelle mesure l'article 3 du projet pourvoit à l'exécution des différentes habilitations conférées au Roi à l'article 9, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2017.

Le délégué a précisé qu'il découle de l'article 9, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2017 et de l'article 3 du projet

« dat de Koning, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, de volgende drie zaken regelt:

welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepalingen onder a) en b) worden meegeteld

de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa

de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent.

Door de bepaling van artikel 3 van het ontwerp van koninklijk besluit voert de Koning wel degelijk artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 uit. Immers, gelet op het feit dat de materie inzake (het investeren in) opleidingsinspanningen, in het verleden en ook in de toekomst, bij uitstek een materie is die conventioneel werd/wordt geregeld en waarbij de wetgever van 5 maart 2017 heeft gewild dat de autonomie van het sectoraal sociaal overleg ten volle speelt en kan blijven spelen, weliswaar binnen de ruime wettelijke klijtlijnen van wat de wetgever als kader heeft opgelegd in de wet, heeft de Koning de bepaling van artikel 9 wel degelijk uitgevoerd door de autonomie van de sociale partners ten volle te laten spelen. De bepaling van artikel 3, § 1, van het ontwerp getuigt van het feit dat de Koning de collectieve arbeidsovereenkomst beschouwt als het middel bij uitstek om de nieuwe wettelijke principes met betrekking tot het investeren in opleiding uit te voeren.

De Koning heeft bovendien geoordeeld dat de materie inzake '(investeren in) opleiding' die, zoals gezegd, bij uitstek een conventionele materie is, het best kan geïmplementeerd en uitgevoerd worden op het niveau waar dat het meest aangewezen is, met name op het niveau van het autonoom sectoraal sociaal overleg. Dit sectoraal niveau beschikt, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd/wordt besteed, over de noodzakelijke, specifieke en actuele gegevens voor elke sector om dit aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, vast te stellen. Het opleggen van één enkele, algemene regel aan alle sectoren, terwijl de loonmassa's van elke sector zeer sterk van elkaar verschillen en bovendien de opleiding(-inspanningen) in elke sector op een andere wijze wordt georganiseerd, met een kostenplaatje dat voor elke sector dan ook grondig verschilt, zou de uitvoering van de principes vastgesteld in de wet van 5 maart 2017 onuitvoerbaar maken.

Artikel 3, § 2, 2° bepaalt dan ook dat de collectieve arbeidsovereenkomst zal bepalen welke opleidingen die in aanmerking worden genomen om opleidingsinspanningen te bepalen waarbij minstens de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, a) en b), van de wet alsook de opleidingen op de werkplek in de mate dat deze nog niet in de informele opleidingen zijn opgenomen. Hier bepaalt de Koning wel degelijk welke opleidingen in aanmerking worden genomen. Deze bepaling belet niet dat de collectieve arbeidsovereenkomst nog andere opleidingen in aanmerking kan nemen dan deze die reeds opgenomen zijn in de wet of in het ontwerp van koninklijk besluit.

Wat betreft de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, stelt het artikel 3, § 1, 2° van het ontwerp dat ook hier de collectieve arbeidsovereenkomst de bron zal zijn die de instrumenten zal bepalen welke de sociale partners in de sector nuttig oordelen. Deze instrumenten moeten, volgens het ontwerp, wel relevant zijn.

De Koning bepaalt tenslotte dat het gemiddeld aantal opleidingsdagen niet lager mag zijn dan het aantal, voorzien in de periode 2015-2016. De Koning kadert óók hier het aantal dagen dat de werkgever aan opleiding moet aanbieden. Indien, als gevolg van de berekening van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed naar een aantal opleidingsdagen, lager uitvalt dan het gemiddeld aantal opleidingsdagen in de periode 2015-2016, dan moet dit aantal worden aangepast ».

Il ressort de l'explication fournie par le délégué que le Roi entend laisser aux partenaires sociaux le soin de régler, par la voie de conventions collectives de travail rendues

obligatoires, divers aspects des pouvoirs qui lui ont été accordés à l'article 9, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2017, dès lors que ce procédé se concilierait avec l'intention du législateur et qu'il est nécessaire à une réglementation efficace.

En effet, une caractéristique essentielle du droit du travail belge consiste à laisser une place considérable au dialogue social lors de l'élaboration d'une nouvelle réglementation. L'article 3 du projet applique ce procédé. Il faut cependant veiller à ce que les matières que le Roi abandonne aux partenaires sociaux en application de l'article 3 du projet, puissent être réputées concerner, dans tous leurs éléments, la détermination des « relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité » ou la réglementation « [d]es droits et obligations des parties contractantes », ainsi que le prévoit l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires' ¹.

Si tel n'était pas le cas, l'article 3 du projet risquerait de se heurter aux articles 37 et 108 de la Constitution, selon lesquels seul le Roi est habilité à exécuter les lois, dès lors qu'une convention collective de travail ne peut pas être considérée comme un règlement ou un arrêté au sens de cette dernière disposition constitutionnelle. Dès lors, de tels aspects devraient être réglés dans le projet d'arrêté royal lui-même. L'exigence que le Roi rende obligatoires les conventions collectives de travail concernées ne suffit donc pas à remédier à cette situation.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

5. À la fin de l'article 2, § 1^{er}, 4^o, du projet, les textes français (« durant l'année civile en cours ») et néerlandais (« gedurende het kalenderjaar ») ne sont pas conformes. Dans l'intérêt de la sécurité juridique, on éliminera cette discordance.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

¹ L'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 s'énonce comme suit : « La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes ».