

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 mars 2022

PROPOSITION DE LOI**modifiant**

la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur

(déposée par Mme Nathalie Muylle)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 maart 2022

WETSVOORSTEL**tot wijziging**

van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft

(ingediend door mevrouw Nathalie Muylle)

RÉSUMÉ

La législation concernant l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés est une source de confusion dans la pratique en cas de congé donné par le travailleur.

La Cour constitutionnelle a également déjà jugé à plusieurs reprises qu'une série de dispositions relatives aux délais de préavis de la même législation sont contraires au principe constitutionnel d'égalité.

Cette proposition de loi prévoit dès lors d'apporter deux adaptations aux dispositions concernant les délais de préavis en cas de congé donné par le travailleur. Elle vise, d'une part, à insérer dans la loi précitée un alinéa prévoyant expressément que le délai de préavis, tant pour les ouvriers, que pour les employés, ne peut jamais dépasser treize semaines, et, d'autre part, à abroger les dispositions transitoires pour les employés "supérieurs" qui sont contraires au principe constitutionnel d'égalité.

SAMENVATTING

De wetgeving betreffende de invoering van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden leidt in de praktijk tot onduidelijkheid in geval van opzegging door de werknemer.

Het Grondwettelijk Hof heeft ook reeds herhaaldelijk geoordeeld dat een aantal bepalingen inzake de opzeggingstermijnen van dezelfde wetgeving, in strijd zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Dit wetsvoorstel voorziet daarom in twee aanpassingen aan de bepalingen rond de opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer. Enerzijds wordt met dit wetsvoorstel in bovenvermelde wet een lid ingevoegd waarbij uitdrukkelijk wordt bepaald dat de opzeggingstermijn, zowel voor arbeiders, als voor bedienden, nooit meer dan 13 weken kan bedragen. Anderzijds worden de overgangsbepalingen voor de zogenaamde hogere bedienden die in strijd zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel opgeheven.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (ci-après "loi relative au statut unique")¹ a instauré en 2013 le statut unique entre ouvriers et employés. Cette législation a donc supprimé les principales inégalités légales qui existaient entre les statuts d'ouvrier et d'employé. L'une des réformes majeures réalisées par le statut unique était l'uniformisation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés. La Cour constitutionnelle avait déjà considéré à plusieurs reprises, avant l'entrée en vigueur de la loi relative au statut unique, que la différence de durée des délais de préavis entre ouvriers et employés était contraire au principe constitutionnel d'égalité.

Compte tenu du régime transitoire qui a dû être mis en place pour les travailleurs qui étaient déjà occupés par leur employeur avant 2014, la loi relative au statut unique tient également compte des délais de préavis qui étaient applicables au 31 décembre 2013.

Le délai de préavis se compose dès lors de la somme des deux parties suivantes:

1. l'ancien délai de préavis basé sur l'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013;
2. les nouveaux délais de préavis à compter du 1^{er} janvier 2014.

La loi relative au statut unique prévoit un délai de préavis maximal de treize semaines lorsque le congé est donné par le travailleur. Cela signifie que la somme des délais d'avant 2014 et d'après 2014 ne peut jamais être supérieure à treize semaines. Une exception à ce délai maximal est prévue pour les employés dont le salaire annuel dépassait une certaine limite au 31 décembre 2013. Dans la pratique, un certain nombre de problèmes semblent se poser en ce qui concerne le délai maximal lorsque le congé est donné par le travailleur. Ainsi, un certain flou juridique entoure le délai maximal de treize semaines en cas de congé donné par un travailleur. La Cour constitutionnelle considère par ailleurs que les délais transitoires applicables aux employés opèrent une

¹ Publiée au *Moniteur belge* le 31 décembre 2013.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Door de wet 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 (hierna 'Wet betreffende het eenheidsstatuut')¹ werd in 2013 het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden ingevoerd. Daarmee werden de grootste wettelijke ongelijkheden tussen het arbeiders- en bediendenstatuut weggewerkt. Een van de belangrijkste hervormingen die het eenheidsstatuut doorvoerde, was de uniformisering van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. Het Grondwettelijk Hof oordeelde voor de inwerkingtreding van de wet betreffende het eenheidsstatuut reeds meermaals dat het verschil in de duur van de opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden dat voordien bestond, in strijd was met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Omdat er een overgangsregeling moest worden ingesteld voor de werknemers die reeds voor 2014 in dienst waren bij hun werkgever, houdt de wet betreffende het eenheidsstatuut ook rekening met de opzeggingstermijnen die van toepassing waren op 31 december 2013.

Hierdoor bestaat de opzeggingstermijn steeds uit de som van de volgende twee delen:

1. de oude opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit tot 31 december 2013;
2. de nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014.

De wet betreffende het eenheidsstatuut voorziet in een maximale opzeggingstermijn van 13 weken in geval van opzegging door de werknemer. Dit betekent dat de som van de termijn van voor 2014 en na 2014 nooit meer dan 13 weken kan bedragen. Op deze maximumtermijn is in een uitzondering voorzien voor bedienden waarvan het jaarloon op 31 december 2013 een bepaalde grens overschreed. In de praktijk blijken er een aantal problemen te bestaan met betrekking tot de maximumtermijn in geval van opzegging door de werknemer. Zo bestaat er een juridische onduidelijkheid over de maximale termijn van 13 weken in het geval van opzegging door een arbeider. Daarnaast is het Grondwettelijk Hof van mening dat de overgangstermijnen voor bedienden onterecht een

¹ Bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 31 december 2013.

distinction injustifiée entre les employés supérieurs et les employés inférieurs. La présente proposition de loi vise à supprimer ces deux obstacles.

Ouvriers

Dans la pratique, l'interprétation de la somme des délais de préavis qui s'appliquaient avant 2014 et des délais de préavis applicables après 2014 pose de plus en plus souvent problème. Un certain nombre de secrétariats sociaux prétendent ainsi qu'en cas de congé donné par un ouvrier, le délai de préavis peut être supérieur à treize semaines. Cette lecture est contraire à ce que vise la loi relative au statut unique, à savoir un délai de préavis maximal de treize semaines lorsque le congé est donné par le travailleur. Ce manque de clarté est dû à l'absence d'un exemple concret, dans l'exposé des motifs du projet de loi, du calcul d'un délai de préavis en cas de démission d'un ouvrier.

Un exemple de démission d'un employé figure bien dans l'exposé des motifs du projet de loi, si bien que ce manque de clarté ne concerne pas les employés. La raison de l'absence d'un exemple pour les ouvriers réside probablement dans les délais de préavis limités applicables aux ouvriers au 31 décembre 2013. Ces délais de préavis s'élevaient à un maximum de 28 jours civils dans la plupart des secteurs ouvriers. Ce délai est donc nettement plus court que la période maximale de treize semaines prévue par la loi relative au statut unique. Pour les employés, les délais de préavis au 31 décembre 2013 étaient souvent plus élevés. La limite maximale de treize semaines serait donc dépassée plus rapidement pour cette dernière catégorie. C'est la raison pour laquelle l'exposé des motifs du projet de loi fournit un exemple explicatif pour le statut des employés.

Les nouveaux délais de préavis de la loi relative au statut unique ont été systématiquement augmentés depuis leur instauration en 2014. Le tableau ci-dessous montre que chaque travailleur qui était en service avant 2014 atteindra le délai maximal de treize semaines s'il donne son préavis en 2022. Cette augmentation systématique des délais de préavis a pour conséquence que la somme du délai de préavis d'avant 2014 et de celui d'après 2014 doit être plafonnée de plus en plus souvent pour les ouvriers. Cet exercice génère donc une certaine incertitude dans la pratique. En adaptant la législation, la présente proposition de loi vise à lever cette incertitude.

onderscheid maken tussen hogere en lagere bedienden. Dit wetsvoorstel beoogt beide obstakels weg te nemen.

Arbeiders

In de praktijk duiken er steeds vaker problemen op bij de interpretatie van de som van de opzeggingstermijnen die golden voor 2014 en de opzegtermijnen die na 2014 van toepassing zijn. Zo beweert een aantal sociale secretariaten dat, in geval van opzegging door een arbeider, de opzeggingstermijn meer dan 13 weken kan bedragen. Dit is in strijd met hetgeen de wet betreffende het eenheidsstatuut beoogt, namelijk een maximale opzeggingstermijn van 13 weken in geval van opzegging door de werknemer. Deze onduidelijkheid wordt veroorzaakt door het ontbreken van een concreet voorbeeld, in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp, van de berekening van een opzeggingstermijn in het geval van ontslag door een arbeider.

Een voorbeeld van een bediende die ontslag neemt, is wel opgenomen in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp. Bijgevolg stelt deze onduidelijkheid zich niet voor bedienden. De reden voor het ontbreken van een voorbeeld voor arbeiders is vermoedelijk te zoeken bij de beperkte opzeggingstermijnen die golden voor arbeiders op 31 december 2013. Deze opzeggingstermijnen bedroegen in de meeste arbeiderssectoren maximaal 28 kalenderdagen. Deze termijn is dus beduidend korter dan de maximale termijn van 13 weken waarin de wet betreffende het eenheidsstatuut voorziet. Bij bedienden lagen de opzeggingstermijnen op 31 december 2013 vaak hoger. De maximale grens van 13 weken zou bij een bediende dus sneller overschreden worden. Daarom werd wel in een verklarend voorbeeld voor het statuut van bedienden voorzien in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp.

De nieuwe opzeggingstermijnen van de wet betreffende het eenheidsstatuut worden sinds de invoering ervan in 2014 stelselmatig verhoogd. De tabel hieronder toont aan dat elke werknemer die in dienst was voor 2014 in 2022 een maximumtermijn van 13 weken zal bereiken wanneer hij zijn ontslag geeft. Deze stelselmatige verhoging van de opzegtermijnen heeft als gevolg dat de som van de opzeggingstermijn van voor 2014 en deze van na 2014 steeds vaker afgetopt moet worden voor arbeiders. Deze oefening zorgt in de praktijk dus voor onduidelijkheid. Door een aanpassing beoogt dit wetsvoorstel deze onduidelijkheid uit de wereld te helpen.

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 6 mois	2
De 6 mois à moins de 12 mois	3
De 12 mois à moins de 18 mois	4
De 18 mois à moins de 24 mois	5
De 2 ans à moins de 4 ans	6
De 4 ans à moins de 5 ans	7
De 5 ans à moins de 6 ans	9
De 6 ans à moins de 7 ans	10
De 7 ans à moins de 8 ans	12
A partir de 8 ans	13

Employés

Comme indiqué précédemment, la loi relative au statut unique prévoit une exception au plafond de treize semaines de préavis qui est applicable en cas de démission du travailleur. La raison principale de cette exception est que les délais de préavis qui étaient en vigueur pour les employés au 31 décembre 2013 étaient souvent plus longs que le délai de treize semaines prévu par la loi relative au statut unique. Lors de l'instauration du statut unique, on avait estimé qu'il était dès lors nécessaire de prévoir une mesure transitoire spécifique pour les employés supérieurs, afin de permettre que le délai de préavis applicable à un employé supérieur ayant remis sa démission excède treize semaines dans certains cas.

Concrètement, la disposition transitoire dispose que le délai de préavis des employés dont la rémunération annuelle était supérieure à 32 254 euros au 31 décembre 2013 s'élève à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi. Pour les employés dont la rémunération annuelle était supérieure à 64 508 euros au 31 décembre 2013, le délai maximal a été fixé à six mois.

Toutefois, la Cour constitutionnelle a déjà estimé à plusieurs reprises que la distinction opérée entre les employés supérieurs et inférieurs est contraire au principe constitutionnel d'égalité. La disposition transitoire prévoit en effet un délai de préavis plafonné à treize semaines pour certains travailleurs, et pas pour d'autres. La Cour constitutionnelle estime qu'aucun critère pertinent ne permet de justifier cette inégalité. Elle estime également que le fait que les délais de préavis applicables à certains employés supérieurs et prévus lors de la conclusion des contrats de travail antérieurs à 2013 étaient plus longs que le plafond actuel de treize semaines ne justifie nullement qu'une distinction soit aujourd'hui toujours opérée en matière de délais de préavis.

Ancienniteit	Opzegging door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4
Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12
Vanaf 8 jaar	13

Bedienden

Zoals reeds vermeld voorziet de wet betreffende het eenheidsstatuut in een uitzondering op de maximale termijn van 13 weken in geval van ontslag door een bediende. De voornaamste reden hiervoor is dat de opzeggingstermijnen voor bedienden die golden op 31 december 2013 vaak langer waren dan de termijn van 13 weken waarin de wet betreffende het eenheidsstatuut voorziet. Bij de invoering van het eenheidsstatuut werd geoordeeld dat hierdoor een specifieke overgangsregeling nodig was voor de hogere bedienden. Hierdoor kan de opzeggingstermijn in geval van ontslag door een hogere bediende in sommige gevallen meer dan 13 weken bedragen.

Concreet bepaalt de overgangsbepaling dat de opzeggingstermijn voor bedienden met een jaarloon van meer dan 32 254 euro op 31 december 2013 anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit bedraagt met een maximum van 4,5 maanden. Voor bedienden met een jaarloon dat hoger lag dan 64 508 euro op 31 december 2013 werd deze maximumtermijn vastgesteld op zes maanden.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde reeds een aantal keer dat het onderscheid dat wordt gemaakt tussen hogere en lagere bedienden in strijd is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. De overgangsbepaling zorgt er immers voor dat voor bepaalde werknemers een maximumgrens van 13 weken opzegtermijn geldt en voor anderen niet. Volgens het Grondwettelijk Hof is er geen pertinent criterium die deze ongelijkheid kan rechtvaardigen. Ook het gegeven dat de opzeggingstermijnen van sommige hogere bedienden bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst voor 2013 hoger waren dan de huidige maximumtermijn van 13 weken legitimeert volgens het Grondwettelijk Hof niet dat er vandaag nog een onderscheid wordt gemaakt in de opzeggingstermijnen.

Pour supprimer cette inégalité, la présente proposition de loi prévoit l'abrogation des dispositions transitoires relatives aux délais de préavis applicables aux employés supérieurs en cas de démission du travailleur. En conséquence, aucun délai de préavis ne pourra excéder le plafond de treize semaines en cas de démission du travailleur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Dans l'article 67 de la loi relative au statut unique, il est inséré un alinéa disposant explicitement que la durée totale du délai de préavis ne peut plus excéder treize semaines si le congé est donné par le travailleur. En effet, cette mention ne figure pas explicitement dans la législation actuelle, ce qui prête à confusion car cela amène certains travailleurs à penser que l'addition des deux délais peut excéder treize semaines si le congé est donné par eux-mêmes. L'insertion de cet alinéa dans la loi permettra dès lors de lever cette ambiguïté.

La suppression de certains mots dans le même article permettra de ne plus tenir compte que des délais de préavis qui étaient applicables au 31 décembre 2013 si le congé est donné par l'employeur. Si le congé est donné par le travailleur, il conviendra de ne plus respecter, à partir de 2022, que les délais de préavis applicables à partir du 1^{er} janvier 2014.

Art. 3

Cet article supprime la disposition transitoire de la loi relative au statut unique applicable aux employés supérieurs qui donnent leur congé. En application de la législation en vigueur, le délai de préavis d'un employé supérieur qui a donné son congé peut excéder treize semaines. Pour les employés dont la rémunération annuelle dépassait 32 254 euros au 31 décembre 2013, la loi actuelle prévoit un délai de préavis plafonné à quatre mois et demi. Pour les employés dont la rémunération annuelle dépassait 64 508 euros au 31 décembre 2013, le délai de préavis peut atteindre six mois. Or, ces deux délais sont plus longs que le délai maximal de treize semaines prévu pour tous les autres travailleurs. Par ailleurs, la Cour constitutionnelle estime que la distinction opérée entre les employés inférieurs et supérieurs est contraire au principe constitutionnel d'égalité. L'abrogation du dernier alinéa de l'article 68 de la loi relative au statut unique permettra dès lors d'éliminer cette inégalité.

Om deze ongelijkheid weg te werken voorziet dit wetsvoorstel in een opheffing van de overgangsbepalingen voor de opzeggingstermijnen voor hogere bedienden in het geval van ontslag door de werknemer. De opzeggingstermijn bij opzegging door de werknemer zal hierdoor in alle gevallen de maximale termijn van 13 weken niet kunnen overschrijden.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

In artikel 67 van de wet betreffende het eenheidsstatuut wordt een lid ingevoegd dat expliciet vermeldt dat de totale opzeggingstermijn niet meer dan 13 weken kan bedragen in geval van ontslag door de werknemer. In de huidige wetgeving is deze expliciete vermelding niet bepaald. Dit leidt in de praktijk tot onduidelijkheid. Het gevolg hiervan is dat sommige werkgevers van mening zijn dat de som van de beide termijnen, in geval van opzegging door de werknemer, meer kan bedragen dan 13 weken. Door dit lid in te voegen in de wet, wordt deze onduidelijkheid weggewerkt.

Door in hetzelfde artikel enkele woorden op te heffen in artikel 67, wordt er, in geval van ontslag door de werkgever, enkel nog rekening gehouden met de opzeggingstermijnen die golden op 31 december 2013. In geval van ontslag door de werknemer moeten, vanaf 2022, enkel de opzeggingstermijnen worden gerespecteerd die gelden vanaf 1 januari 2014.

Art. 3

Dit artikel heft de overgangsbepaling op waarin door de wet betreffende het eenheidsstatuut werd voorzien voor de hogere bedienden in geval van ontslag door de werknemer. Volgens de huidige wet kan de opzeggingstermijn bij ontslag door de bediende meer dan 13 weken bedragen. Indien de bediende op 31 december 2013 een jaarloon had van meer dan 32 254 euro, kan de opzeggingstermijn volgens de huidige wet maximaal 4,5 maand bedragen. Indien de bediende een jaarloon van meer dan 64 508 euro had op 31 december 2013, kan de opzegtermijn oplopen tot zes maanden. Beide termijnen zijn langer dan de maximale termijn van 13 weken die voorzien is voor alle andere werknemers. Volgens het Grondwettelijk Hof is het onderscheid dat wordt gemaakt tussen hogere en lagere bedienden in strijd met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Door het laatste lid van artikel 68 van de wet betreffende het eenheidsstatuut op te heffen, wordt deze ongelijkheid weggewerkt.

Art. 4

La suppression du dernier alinéa de l'article 69 de la loi relative au statut unique permettra de supprimer le passage renvoyant à l'addition à réaliser entre la première et la seconde parties du délai de préavis. Ce passage sera superflu dès 2022 dès lors qu'à partir de cette date, le délai de préavis ne pourra plus jamais excéder treize semaines si le congé est donné par le travailleur.

À partir de 2022, tout travailleur qui était en service au 1^{er} janvier 2014 auprès de son employeur actuel n'atteindra le délai maximal de treize semaines que sur la base de la seconde partie du délai de préavis (voir tableau). En conséquence, il conviendra de ne plus tenir compte de la première partie du délai de préavis.

Art. 4

Door het laatste lid van artikel 69 van de wet betreffende het eenheidsstatuut op te heffen, wordt de passage verwijderd die verwijst naar de optelsom die moet gemaakt worden tussen het eerste en het tweede deel van de opzeggingstermijn. Aangezien de opzeggingsstermijn, in geval van ontslag door de werknemer, nooit meer dan 13 weken mag bedragen, is deze passage vanaf 2022 overbodig.

Vanaf 2022, zal elke werknemer die op 1 januari 2014 in dienst was bij zijn huidige werkgever, enkel op basis van het tweede deel van de opzeggingstermijn de maximale termijn van 13 weken bereiken. (zie tabel) Bijgevolg moet er geen rekening meer gehouden worden met het eerste deel van de opzeggingstermijn.

Nathalie MUYLLE (CD&V)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "ou de démission" sont abrogés;

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"En cas de congé donné par le travailleur, l'addition de ces délais ne peut jamais excéder treize semaines."

Art. 3

L'article 68, dernier alinéa, de la même loi est abrogé.

Art. 4

L'article 69, dernier alinéa, de la même loi est abrogé.

1^{er} février 2022

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 67 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, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "of ontslag door de werknemer" worden opgeheven;

2° het artikel word aangevuld met een lid, luidende:

"De som van deze termijnen kan in geval van opzegging door de werknemer nooit meer dan 13 weken bedragen."

Art. 3

Artikel 68, laatste lid, van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 4

Artikel 69, laatste lid, van dezelfde wet wordt opgeheven.

1 februari 2022

Nathalie MUYLLE (CD&V)