



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 78.106/1/V
van 19 september 2025

avis 78.106/1/V
du 19 septembre 2025

over

sur

een voorontwerp van wet
‘houdende diverse bepalingen’

un avant-projet de loi ‘portant
des dispositions diverses’

Op 29 juli 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 12 september 2025,^{*} een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet ‘houdende diverse bepalingen’.

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 9 september 2025. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter, Toon MOONEN en Elly VAN DE VELDE, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 19 september 2025.

*

Le 29 juillet 2025, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de l'Emploi à communiquer un avis dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 12 septembre 2025^{**}, sur un avant-projet de loi ‘portant des dispositions diverses’.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacations le 9 septembre 2025. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre f.f., Toon MOONEN et Elly VAN DE VELDE, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurens LAVRYSEN, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, président de chambre f.f..

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 19 septembre 2025.

*

^{*} Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juni en 15 augustus.

^{**} Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, *in fine*, des lois ‘sur le Conseil d'État’, coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juin au 15 août.

STREKKING

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bevat verschillende wijzigingen van arbeidsrechtelijke bepalingen.

Zo wordt inzake arbeidsduur de regeling van de vrijwillige overuren uitgebreid (hoofdstuk 2, afdeling 1), worden versoepelingen doorgevoerd inzake de invoering en vermelding van uurroosters in het arbeidsreglement (hoofdstuk 2, afdeling 2) en wordt de minimale wekelijkse arbeidsduur afgeschaft (hoofdstuk 2, afdeling 3). Hiertoe worden in hoofdzaak de Arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 8 april 1965 'tot instelling van de arbeidsreglementen' en de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' gewijzigd. De Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt tevens gewijzigd wat de regeling inzake nachtarbeid betreft. Met name wordt het principieel verbod op nachtarbeid opgeheven en wordt, met het oog op de toekenning van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, voorzien in een afwijkende definitie van nachtarbeid in de distributiesector en de aanverwante sectoren. Ook wordt de procedure om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren versoepeld, in het bijzonder voor de ondernemingen uit de voornoemde sectoren (hoofdstuk 2, afdeling 5). Tevens wordt de wet van 3 juli 1978 gewijzigd, teneinde te voorzien in de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever (hoofdstuk 2, afdeling 6). Ten slotte worden ook punctuele wijzigingen doorgevoerd aan allerhande arbeidsrechtelijke regelingen.

VORMVEREISTEN

2. Samen met de adviesaanvraag aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, werd het advies gevraagd van de Nationale Arbeidsraad. De gemachtigde bevestigde dat het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd werd tegen uiterlijk 26 september 2025, maar nog niet werd bekomen.

Er zou kunnen worden geargumenteed dat het in het licht van een efficiënte totstandkoming van wetgeving valt te billijken dat de onderscheiden adviesorganen parallel om een advies worden verzocht met betrekking tot eenzelfde normatieve tekst. Wat dat betreft dient er evenwel aan te worden herinnerd dat de afdeling Wetgeving in beginsel pas om advies kan worden verzocht nadat het betrokken voorontwerp alle opeenvolgende stadia van de administratieve voorbereiding heeft doorlopen en het tot het vaststellen van het voorontwerp bevoegde orgaan de mogelijkheid heeft gehad de tekst ervan eventueel aan te passen in het licht van de vervulde vormvereisten. Aldus wordt vermeden dat de Raad van State advies zou uitbrengen over een niet-definitieve ontwerptekst en wordt gewaarborgd dat het advies kan worden uitgebracht met volledige kennis van alle ter zake relevante elementen. Dat beginsel geldt *a fortiori* wanneer het een voorontwerp betreft dat bij uitstek of uitsluitend betrekking heeft op belangrijke arbeidsrechtelijke aangelegenheden. Een doelmatig onderzoek door de Raad van State van een dergelijk voorontwerp impliceert dat hij kennis kan nemen van de standpunten van belangrijke actoren in het totstandkomingsproces van de betrokken arbeidsrechtelijke wetgeving, zoals de Nationale Arbeidsraad er ongetwijfeld één is. De steller van het voorontwerp wordt verzocht om hiermee in de toekomst rekening te houden.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het inwinnen van het voornoemde advies nog wijzigingen zou ondergaan,¹ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

3. Aangezien het voorontwerp onder meer betrekking heeft op de arbeidsduurreglementering, zullen de wijzigingen, eens aangenomen, moeten worden meegedeeld aan de Europese Commissie overeenkomstig artikel 24, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd'.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

4. Het opschrift van een wetgevende tekst moet nauwkeurig zijn.² Aangezien alle wijzigingen betrekking hebben op arbeidsrechtelijke regelingen, strekt het tot aanbeveling om dit te verduidelijken in het opschrift (bijvoorbeeld: wet houdende diverse arbeidsbepalingen).

Artikel 2

5. Artikel 2, 1^o, van het voorontwerp wijzigt artikel 25*bis* van de Arbeidswet teneinde het aantal mogelijke vrijwillige overuren te verhogen van 100³ naar 360 uur.

Hierbij moet erover worden gewaakt dat de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduurgrenzen bepaald in richtlijn 2003/88/EG gerespecteerd worden. In dit verband bevestigde de gemachtigde dat de regeling inzake vrijwillige overuren in elk geval begrensd blijft door artikel 27, § 5, van de Arbeidswet, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de door deze wet toegestane afwijkingen geen afbreuk mogen doen aan de bepalingen van richtlijn 2003/88/EG.

¹ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

² Zie *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 14.1, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

³ Het huidige artikel 25*bis*, § 1, tweede lid, van de Arbeidswet (dat door het voorontwerp wordt opgeheven) maakt het mogelijk om bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het maximaal aantal overuren te verhogen tot 360 uren.

Hoewel artikel 27, § 5, van de Arbeidswet bijdraagt aan de naleving van de arbeidsduurgrenzen van richtlijn 2003/88/EG, volstaat deze bepaling niet als afdoende waarborg voor dergelijke naleving in de praktijk. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft immers geoordeeld dat de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, zich verzetten tegen een nationale regeling die werkgevers niet verplicht om een objectief en betrouwbaar systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.⁴

Het Belgische arbeidsrecht bevat evenwel geen algemene verplichting tot arbeidsduurregistratie.⁵ Zolang dit niet het geval is, staat elke regeling zoals de ontworpen regeling op gespannen voet met de verplichting om “het nuttig effect van de in richtlijn 2003/88 opgenomen rechten en van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde fundamentele recht”⁶ te verzekeren.

6.1. Het ontworpen artikel 25*bis*, § 3, van de Arbeidswet bepaalt dat, in tegenstelling tot wat nu het geval is, voor 240 van de 360 vrijwillige overuren geen overloon verschuldigd is.⁷

6.2. Het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet verzekerde recht op een billijke beloning vereist in beginsel dat “[w]anneer arbeid gepresteerd wordt onder bijzondere omstandigheden, buiten de normale arbeidsuren, wanneer de [werknemer] bijzondere en extra inspanningen moet leveren [zulks dan] tegen een bijkomende beloning [moet] gebeuren”.⁸ Ook artikel 4, lid 2, van het Herziene Europees Sociaal Handvest verzekert het recht van werknemers op een hoger beloningstarief voor overwerk, behoudens uitzonderingen in bijzondere gevallen.

6.3. Het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat een vergelijkbare regeling inzake vrijwillige overuren in de horecasector, waarvoor eveneens in de vrijstelling van het recht op overloon voor de desbetreffende overuren voorzien was, verantwoord was in het licht van de hiervoor geldende vrijstelling van fiscale en parafiscale lasten, waardoor de betrokken werknemers netto wel meer verdienen voor deze uren.⁹

⁴ HvJ 14 mei 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, bevestigd door HvJ 19 december 2024, C-251/23, *Loredas*.

⁵ Wel geldt er een wettelijke verplichting om een systeem van tijdsopvolging te hanteren bij de toepassing van glijdende uurroosters, zie artikel 20*ter*, § 5, van de Arbeidswet. Ook gelden er specifieke verplichtingen op vlak van de registratie van de dagelijkse arbeidsduur in bepaalde sectoren of voor wat bepaalde statuten betreft. Zie o.a. BLOMME F., “‘Tempus fugit’: gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen”, *Or.* 2020, (276) 277-281; en DE SCHOENMAEKER K. en DEMEESTERE S., ‘Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie’, *NJW* 2021, (654) 657-659.

⁶ Zie uitgebreid adv.RvS 71.904/1 van 3 oktober 2022 over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, teneinde de verplichte invoering van een tijdsregistratiesysteem bij de invoering van glijdende uurroosters af te schaffen’, nr. 5 (*Parl.St.* Kamer 2019, nr. 55-436/2), en HvJ 14 mei 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) t. Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, punten 42 en 60.

⁷ Zoals momenteel reeds het geval is voor vrijwillige overuren in de horecasector, krachtens artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015 ‘houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken’.

⁸ *Parl.St.* Senaat 1991-92, nr. 100-2/3°, 17.

⁹ GwH 28 september 2017, nr. 107/2017, B.23.3.

Bij de Raad van State, afdeling Wetgeving, is een adviesaanvraag 78.103/3 aanhangig die betrekking heeft op een voorontwerp van wet 'tot hervorming van de personenbelasting' waarin voorzien wordt in een fiscale vrijstelling voor de 240 van overloon vrijgestelde vrijwillige overuren. De gemachtigde bevestigde dat het de bedoeling is om, na goedkeuring van dit voorontwerp, ook een besluit tot stand te brengen dat voorziet in een gelijkaardige vrijstelling van RSZ-bijdragen.

Zonder in voorliggend advies uitspraak te doen over de eventuele juridische vragen die deze aangekondigde vrijstellingen zouden kunnen oproepen, moet worden vastgesteld dat zolang dergelijke vrijstellingen niet definitief vaststaan, niet kan worden aangenomen dat de ontworpen maatregel verenigbaar is met artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet en artikel 4, lid 2, van het Herziene Europees Sociaal Handvest.

Op dit punt moet dan ook een voorbehoud worden gemaakt.

7.1. Het ontworpen artikel 25*bis*, § 4, van de Arbeidswet sluit werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 'houdende sociale bepalingen' en, in beginsel, deeltijdse werknemers uit van de mogelijkheid om een beroep te doen op de regeling van de vrijwillige overuren. Het ontworpen artikel 25*bis*, § 4, derde lid, van de Arbeidswet voorziet in een overgangsmaatregel voor deeltijdse werknemers die reeds vóór 1 juli 2025 een akkoord over vrijwillige overuren hebben gesloten met de desbetreffende werkgever. Deze overgangsmaatregel strekt er, volgens de gemachtigde, toe om tegemoet te komen aan de legitieme verwachtingen van werknemers en werkgevers, die reeds voor de inwerkingtreding van de ontworpen regeling een akkoord over vrijwillige overuren hadden gesloten.

7.2. Hoewel dergelijke doelstelling een redelijke verantwoording voor deze overgangsmaatregel biedt, lijkt het vanuit het oogpunt van deze doelstelling niet redelijk verantwoord om de tussen 1 juli 2025 en de inwerkingtreding van de aan te nemen regeling gesloten akkoorden niet eveneens te eerbiedigen.¹⁰ Tenzij hiervoor alsnog een afdoende verantwoording kan worden verschaft, vereist het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel dat deze scharnierdatum samenvalt met de datum van inwerkingtreding van artikel 25*bis*, § 4, tweede lid, van de Arbeidswet.

7.3. Gevraagd of een voor deze scharnierdatum gesloten akkoord hernieuwbaar zal zijn, antwoordde de gemachtigde bevestigend. Dit dient evenwel uitdrukkelijk te worden bepaald in de ontworpen bepaling, zo niet dreigen deze akkoorden definitief af te lopen bij het verstrijken van de termijn waarvoor zij werden gesloten.

¹⁰ Dit geldt des te meer aangezien dergelijke akkoorden krachtens het huidige artikel 25*bis*, § 2, eerste lid, van de Arbeidswet slechts voor een (hernieuwbare) periode van zes maanden gesloten kunnen worden, waardoor in beginsel alle op 1 juli 2025 geldende akkoorden ten laatste op 1 januari 2026, de voorziene datum van inwerkingtreding, zullen afgelopen zijn.

Artikel 4

8. Artikel 4 van het voorontwerp wijzigt artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 ‘houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken’, teneinde te voorzien in de verhoging van het aantal vrijwillige overuren in de horecasector van 360 naar 450 uren, wanneer de werkgever gebruik maakt van een geregistreerde kassa. De gemachtigde verduidelijkt dat het de bedoeling is om aan de hand van een afzonderlijk voorontwerp, na advies van de sociale partners, wijzigingen aan te brengen in artikel 35/1 van dezelfde wet, dat betrekking heeft op de wijze waarop deze uren in aanmerking worden genomen voor de berekening van de arbeidsduurgrenzen. Niettemin strekt het tot aanbeveling om, in afwachting van een eventuele inhoudelijke wijziging van artikel 35/1, deze bepaling aan te passen aan de ontworpen wijzigingen van artikel 31/1 van dezelfde wet, om te verduidelijken dat deze bepaling slechts betrekking heeft op 360 van de 450 overuren bedoeld in artikel 31/1.

Artikelen 10 en 11

9.1. Inzake geschillen over arbeidsreglementen is het bevoegde paritair comité thans, krachtens de artikelen 11, negende lid, en 12, elfde lid, van de wet van 8 april 1965 bevoegd om deze geschillen op geldige wijze te beslechten wanneer voor de beslissing ten minste 75% van de stemmen door ieder der partijen uitgebracht, bekomen wordt.

De artikelen 10 en 11 van het voorontwerp voorzien in een afwijking van deze besluitvormingsregel die specifiek betrekking heeft op dergelijke geschillen inzake wijzigingen van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of inzake de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert. In dat geval volstaat het dat minstens de stemmen van alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie bekomen wordt.

9.2. De memorie van toelichting verduidelijkt deze soepelere procedure, maar bevat geen verantwoording ervoor.

De gemachtigde verschaft wel de volgende toelichting:

“De huidige regeling van 75% kan immers tot een blokkering leiden waardoor, m.b.t. de aanpassing van het kader van de arbeidstijd of de invoering van nieuwe uurroosters, bij verdeeldheid geen enkele wijziging mogelijk is, zelfs niet als langs beide zijden een meerderheid (maar geen 75%) akkoord gaat. Een geblokkeerd overlegmechanisme zou de invoering van noodzakelijke of moderne arbeidsorganisaties kunnen belemmeren. In een context van nieuwe of snel veranderende bedrijfsomgevingen is het daarom verantwoord om dienaangaande in een afwijkende regeling te voorzien, teneinde de tijdige invoering van nieuwe uurroosters of een aangepast arbeidstijdkader mogelijk te maken. Daarbij blijft de kern van het recht op collectief overleg behouden, aangezien er steeds minstens één werknemersorganisatie akkoord moet gaan met de voorgestelde wijzigingen.”

9.3. De ontworpen regeling heeft tot gevolg dat aan elke representatieve werknemersorganisatie en aan elke representatieve werkgeversorganisatie hetzelfde beslissingsrecht wordt gegeven, en dit ongeacht het aantal leden of het aantal werknemers respectievelijk werkgevers dat zij vertegenwoordigen. Aldus worden rechtsonderhorigen die zich in een verschillende situatie bevinden op dezelfde wijze behandeld.

Het gelijkheidsbeginsel impliceert ook dat onvergelykbare situaties verschillend moeten worden behandeld, tenzij indien voor de gelijke behandeling ervan een redelijke verantwoording bestaat. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

9.4. Uit de door de gemachtigde verschaftte toelichting blijkt niet dat het nagestreefde doel niet zou kunnen worden bereikt door een regeling die rekening houdt met het relatieve gewicht van de representatieve organisaties, bijvoorbeeld door een meerderheid van 50% aan beide zijden te vereisen.

Uit de memorie van toelichting noch uit de toelichting door de gemachtigde blijkt bovendien om welke reden specifiek de geschillen inzake de wijziging van de vastgestelde tijdvakken en de invoering van een nieuw uurrooster in het arbeidsreglement, het voorwerp uitmaken van de nieuwe, soepelere procedure.

In het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel past het dus de ontworpen regeling aan te passen of ervoor een afdoende motivering te bieden.

Artikel 12

10.1. Artikel 12 van het voorontwerp schaft de regel af dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in beginsel moet voorzien in een wekelijkse arbeidsduur die niet lager ligt dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer die tot dezelfde categorie behoort.

10.2. De op te heffen bepalingen werken door in andere regelgevende teksten en kunnen onder andere gevolgen hebben voor de sociale uitkeringen.¹¹ Het verdient aanbeveling dat de wetgever zich verder van de mogelijke gevolgen op dit vlak vergewist. Het voorontwerp kan desgevallend verder worden aangevuld, bijvoorbeeld met een uitdrukkelijke regeling ter zake of met een inwerkingtredingsbepaling die de Koning de mogelijkheid geeft om de toepasselijke reglementaire bepalingen aan te passen vooraleer de aan te nemen wet in werking treedt.¹²

¹¹ Zie ook adv.RvS 70.870/1 van 21 februari 2022 over een wetsvoorstel 'tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur', *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-318/2, opm. 2.

¹² *Ibid.*, waarin het voorbeeld gegeven wordt van artikel 7octies, derde lid, van de wet van 20 juli 2001 'tot bevordering van buurtdiensten en -banen' waarin verwezen wordt naar de 'een-derde-regel'.

10.3. De ontworpen wijziging heeft met name gevolgen op het vlak van de werkloosheidsreglementering.

Het nog niet in werking getreden artikel 97 van de Programmawet van 18 juli 2025 wijzigt immers artikel 29, § 2, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 ‘houdende de werkloosheidsreglementering’ dat de voorwaarden bepaalt om aanspraak te maken op het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten. De thans geldende voorwaarde dat de wekelijkse duur van de arbeidsregeling van de betrokken werknemer “beantwoordt aan de bepalingen van artikel 11*bis*, vierde en volgende leden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten” wordt vervangen door de voorwaarde dat deze “normaal gemiddeld per week ten minste 12 uur bedraagt of ten minste één derde bedraagt van het normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de maatpersoon”. De ontworpen wijziging maakt het dus mogelijk dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid met een beperkte wekelijkse arbeidsduur wordt gesloten die, ingevolge de in de Programmawet opgenomen wijzigingen, niet zal toelaten om aanspraak te maken op het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten.¹³

Rekening houdende met de ruime beoordelingsbevoegdheid van de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden, kan worden aangenomen dat het redelijk verantwoord is om, vanuit het oogpunt van de doelstelling om het verzekeringsprincipe in de werkloosheidsreglementering te versterken, het voordeel van het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten te koppelen aan een minimale tewerkstellingsvereiste en overeenstemmende bijdrageplicht. De ontworpen wijziging zou evenwel onevenredige gevolgen in de werkloosheidsreglementering kunnen hebben voor werklozen die, om te voldoen aan de voorwaarde van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt,¹⁴ verplicht worden om een deeltijdse dienstbetrekking met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld minder dan 12 uur te aanvaarden zonder dat deze toegang geeft tot het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Om dergelijke onevenredige gevolgen te vermijden lijkt het bijgevolg nodig om ook na te gaan of de bepalingen inzake passende dienstbetrekking uit het ministerieel besluit van 26 november 1991 ‘houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering’ (artikel 22 en volgende) moeten worden gewijzigd opdat een deeltijdse dienstbetrekking van minder dan 12 uur niet als passend wordt beschouwd voor de beoordeling van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de betrokken werknemer.

Artikel 14

11. In artikel 14, 1^o, van het voorontwerp zijn de woorden “op het eind/à la fin du texte” overbodig.

¹³ Dit statuut is voordeliger omdat dit recht geeft op een vergoeding als voltijds werkloze bij verlies van dienstbetrekking, terwijl vrijwillige deeltijdse werknemers slechts recht hebben op uitkeringen voor de uren waarop zij gewoonlijk tewerkgesteld werden (vergelijk artikel 131*bis*, § 5, en artikel 103 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 ‘houdende de werkloosheidsreglementering’).

¹⁴ Overeenkomstig artikel 56, § 1, van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

Artikel 16

12. Het ontworpen artikel 35, eerste en tweede lid, van de Arbeidswet bevat een definitie van het begrip “nachtarbeid”.

De gemachtigde verduidelijkt dat deze definitie geen invloed heeft op onder meer het begrip “arbeidsregeling met nachtprestaties” in de zin van artikel 38, § 4, van de Arbeidswet¹⁵ of het toepassingsgebied van de specifieke waarborgen op vlak van welzijn op het werk voor nachtarbeiders,¹⁶ maar dat deze definitie er enkel toe strekt om door te werken in conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in de toekenning van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid.

Ter wille van de rechtszekerheid, teneinde elke onduidelijkheid over de reikwijdte van de ontworpen definitie te vermijden, dient deze reikwijdte uitdrukkelijk uit het dispositief te blijken. Zo zou het ontworpen artikel 35, eerste lid, van de Arbeidswet vervangen kunnen worden door volgende bepaling:

“Voor de toepassing van conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in de toekenning van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, wordt onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.”

13. Het ontworpen artikel 35, tweede lid, van de Arbeidswet strekt ertoe om de toekenning van premies en voordelen voor nachtarbeid in de distributiesector en de aanverwante sectoren te beperken tot prestaties verricht tussen 24 en 5 uur, in afwijking van de in het eerste lid opgenomen regel dat dergelijke premies en voordelen in beginsel gelden voor arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

Artikel 8 van het IAO-Verdrag nr. 171 betreffende nachtarbeid¹⁷ bepaalt evenwel dat “[d]e aan nachtarbeiders geboden compensaties op het gebied van arbeidsduur, loon of soortgelijke voordelen (...) de erkenning van de aard van nachtarbeid [moeten] weerspiegelen”. Uit de bijhorende Aanbeveling nr. 178 van de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie blijkt dat deze bepaling vereist dat nachtarbeid in beginsel aanleiding geeft tot financiële compensatie en dat dergelijke compensatie boven op het loon komt dat verschuldigd is wanneer hetzelfde werk overdag wordt verricht.¹⁸ In het licht van de definitie van nachtarbeid uit

¹⁵ Waarvan de reikwijdte verduidelijkt wordt door artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 ‘tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid’.

¹⁶ Artikel X.1-1, 1°, van de Codex welzijn over het werk bevat een autonome definitie van het begrip nachtarbeid die niet verwijst naar de Arbeidswet.

¹⁷ Aangenomen te Genève op 26 juni 1990 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzeventigste zitting, geratificeerd door België op 28 mei 1997.

¹⁸ De aanbeveling verduidelijkt de reikwijdte van artikel 8 van Verdrag nr. 171 als volgt: “(1) Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée. Cette compensation devrait s’ajouter au salaire versé pour un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour et: (a) devrait respecter le principe de l’égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale; (b) pourrait, par voie d’accord, être convertie en temps libre. (2) Pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération.”

artikel 1, a), van IAO-Verdrag nr. 171,¹⁹ dient dergelijke compensatie toegekend te worden voor minstens een tijdvak van zeven opeenvolgende uren. De ontworpen regeling laat evenwel slechts premies en voordelen voor nachtarbeid in de desbetreffende sectoren toe voor een tijdvak van vijf opeenvolgende uren. Op dit punt dient de ontworpen regeling dus in overeenstemming gebracht te worden met IAO-Verdrag nr. 171.

14. Het ontworpen artikel 35, derde lid, van de Arbeidswet beperkt de marge waarbinnen collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen voorzien in premies en voordelen voor nachtarbeid, met name dan wat de distributiesector en de aanverwante sectoren betreft.

De ontworpen bepaling creëert aldus een verschil in behandeling tussen werknemers, wat betreft de toepassing van conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in de toekenning van premies en voordelen, naargelang zij al dan niet in de distributiesector en de aanverwante sectoren werkzaam zijn. Dit verschil in behandeling werkt, ingevolge de kruisverwijzing in het ontworpen artikel 38, § 2, van de Arbeidswet, bovendien door in de toepasselijke waarborgen die gelden in het kader van de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Het verschil in behandeling wordt verantwoord vanuit de doelstelling om de concurrentiekracht, ten aanzien van de buurlanden, van de desbetreffende sectoren te verhogen en vanuit het positief effect dat dit zou kunnen hebben op de werkgelegenheid in deze sector en op de werkgelegenheidsgraad in België. De Raad van State beschikt niet over de nodige feitelijke gegevens om de pertinentie van deze verantwoording te beoordelen en om na te gaan of die verantwoording concreet kan worden betrokken op elke sector waarop deze maatregel betrekking heeft, en omgekeerd of die verantwoording ook niet opgaat voor sectoren waarop de beperking van de voordelen en de premies geen betrekking heeft.

Op dit punt dient dan ook een voorbehoud te worden gemaakt.

Aangezien de ontworpen bepaling ook een machtiging aan de Koning bevat om de lijst van de betrokken sectoren te wijzigen, zal ook de Koning er bij het aanwenden van deze machtiging over moeten waken dat hij het gelijkheidsbeginsel respecteert.

15. Het ontworpen artikel 35, derde lid, van de Arbeidswet creëert eveneens een verschil in behandeling, wat het tijdvak betreft waarvoor zij premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid kunnen genieten, tussen werknemers naarmate hun arbeidsovereenkomst vóór of vanaf 1 januari 2026 aanvangt.

Gevraagd naar een verantwoording voor dergelijk verschil in behandeling, antwoordde de gemachtigde dat het vertrouwensbeginsel zich verzet tegen de aantasting van het legitieme verwachtingen van werknemers die, voor de inwerkingtreding van de ontworpen

¹⁹ Nachtarbeid wordt hierin gedefinieerd als “alle arbeid, verricht gedurende een tijdruimte van ten minste zeven achtereenvolgende uren, waarin begrepen de periode tussen middernacht en 5 uur ’s morgens, vast te stellen door de bevoegde autoriteit na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties of door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten”.

regeling, een arbeidsovereenkomst hebben gesloten in de veronderstelling dat zij de op dat moment geldende premies en voordelen zouden genieten.

Het staat in beginsel aan de wetgever om, wanneer hij beslist nieuwe regelgeving in te voeren, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die beleidswijziging vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie wordt slechts geschonden indien de overgangsregeling of de ontstentenis daarvan tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan.²⁰

Er kan worden aangenomen dat het gekozen criterium van onderscheid, dat afgestemd is op de voorziene inwerkingtreding van de ontworpen regeling, pertinent is. Het gelijkheidsbeginsel vereist echter tevens een redelijk verband van evenredigheid tussen het nagestreefde doel en de gevolgen van de ongelijke behandeling. De ontworpen maatregel zal tot gevolg hebben dat de verloning van werknemers met een gelijk(w)aardig profiel, die eenzelfde functie vervullen, sterk kan uiteenlopen en dit voor een onbepaalde duur. Het komt de steller van het voorontwerp toe om, in het licht van het evenredigheidsbeginsel, nader te verantwoorden dat een maatregel met dergelijke effecten, werkelijk nodig is ter verwezenlijking van de nagestreefde doelstelling om de concurrentiekracht, ten aanzien van de buurlanden, van de distributiesector en aanverwante sectoren te verhogen, met inachtneming van het vertrouwensbeginsel.²¹

16. Ten slotte blijkt de reikwijdte van het ontworpen artikel 35, vierde lid, van de Arbeidswet onvoldoende duidelijk uit het dispositief. De gemachtigde verduidelijkt dat het niet de bedoeling is dat de op 1 januari 2026 van kracht zijnde conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid voor een onbepaalde duur van toepassing blijven voor de betrokken werknemers, ongeacht eventuele latere wijzigingen hiervan. Volgens de gemachtigde is het louter de bedoeling om de in het derde lid bepaalde beperking te laten doorwerken in de op 1 januari 2026 van kracht zijnde conventionele en reglementaire bepalingen voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026 en die actief zijn bij ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren. Dit dient, minstens in de memorie van toelichting, te worden verduidelijkt.

Artikelen 17 tot 19

17. Artikel 17 van het voorontwerp wijzigt het opschrift van hoofdstuk III, afdeling 4, onderafdeling 2, van de Arbeidswet. Ingevolge de artikelen 18 en 19 van het voorontwerp zal deze onderafdeling evenwel geen artikelen meer tellen, waardoor het zinloos is om deze te behouden.

²⁰ Zie bijv. GwH 24 april 2025, nr. 66/2025, B.12.

²¹ Vgl. adv. RvS 56.568/1/V van 22 augustus 2014 over een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs’, opm. 9.1-9.4.

Bijgevolg dienen de artikelen 17 tot 19 van het voorontwerp te worden vervangen door één bepaling die voorziet in de opheffing van onderafdeling 2, die de artikelen 36 en 37 bevat.²²

Artikel 20

18.1. Het ontworpen artikel 38, § 2, van de Arbeidswet voorziet in een afwijkende procedure om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren in ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren. In deze sectoren zal het mogelijk zijn om dergelijke arbeidsregeling in te voeren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, die in beginsel door één werknemersorganisatie kan worden aangegaan maar alle werknemers van een gebonden werkgever bindt,²³ in afwijking van de in artikel 38, § 1, opgenomen algemene regel dat alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming deze overeenkomst dienen aan te gaan.

18.2. De ontworpen bepalingen houden een verschil in behandeling in tussen de ondernemingen en de werknemers die onder de ontworpen specifieke regeling vallen en de ondernemingen en werknemers die onder de algemene regeling inzake nachtarbeid van artikel 38, § 1, van de Arbeidswet vallen.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

18.3. De gemachtigde verschaft volgende toelichting:

“Pour les entreprises visées à l'article 38, paragraphe 2 nouveau de la loi du 16 mars 1971, le principe d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par le biais d'une convention collective de travail 'ordinaire' c'est-à-dire conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs est justifiée par la nécessité de faciliter, par le biais d'un tel assouplissement de la procédure, la conclusion de conventions collectives de travail, afin de soutenir ainsi les activités des entreprises de pareils secteurs dont la compétitivité est mise à mal par rapport aux entreprises des pays voisins. En ce sens, cet assouplissement participe également à l'objectif général de restauration d'une telle compétitivité des tel que fixé par le Gouvernement.”

²² Zie *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, formule F 4-2-12-3, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

²³ Zie de artikelen 5, 6 en 19 van de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités'.

De Raad van State beschikt niet over de nodige feitelijke gegevens om de pertinentie van deze verantwoording te beoordelen en om na te gaan of die verantwoording concreet kan worden betrokken op de sectoren waarop de afwijkende procedure betrekking heeft, en omgekeerd of die verantwoording ook niet opgaat voor sectoren waarop de afwijkende procedure geen betrekking heeft. Op dit punt dient dan ook een voorbehoud te worden gemaakt.

19.1. Het ontworpen artikel 38, § 2, derde lid, van de Arbeidswet bevat een afwijking voor ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, van de ter zake geldende procedure wanneer de werkgever een arbeidsregeling met nachtprestaties via het arbeidsreglement wil invoeren. In plaats van de algemene regel uit de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 dat, bij gebrek aan overeenstemming op ondernemingsniveau, er een verzoeningsprocedure volgt door de door de Koning aangewezen ambtenaar en desgevallend een geschillenprocedure voor het paritair comité, bepaalt de ontworpen bepaling dat het volstaat dat de door de Koning aangewezen ambtenaar vaststelt dat het een “wettige” arbeidsregeling betreft. Hoewel deze bepaling geen afbreuk doet aan de waarborgen inzake collectief overleg op ondernemingsniveau waarin de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 voorzien, worden de representatieve organisaties, in tegenstelling tot de door de artikelen 10 en 11 van het voorontwerp vooropgestelde regeling, helemaal niet betrokken bij een geschillenprocedure.

19.2. Aangezien hiermee beperkingen worden opgelegd aan de bestaande prerogatieven die in dit verband aan vakorganisaties toegekend zijn, is er sprake van een vermindering van het beschermingsniveau van het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen.

Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording.

Het komt de steller van het voorontwerp toe om, in het licht van het *standstill*-beginsel, nader te verantwoorden waarom de beschreven achteruitgang van de waarborgen inzake collectief overleg al dan niet als aanzienlijk moet worden beschouwd en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling van de versterking van de concurrentiekracht van de betrokken ondernemingen, rekening houdende met de wijzigingen waarin de artikelen 10 en 11 van het voorontwerp reeds voorzien en die net tot doel hebben om een blokkering van de geschillenprocedure op niveau van het paritair comité te voorkomen.

20. Gevraagd wat er begrepen dient te worden onder “wettige arbeidsregeling” in het ontworpen artikel 38, § 2, derde lid, van de Arbeidswet, antwoordde de gemachtigde als volgt:

“Le ‘régime de travail légal’ au sens de l’article 38, paragraphe 2, alinéa 3 en projet de la loi du 16 mars 1971 doit s’entendre comme un régime de travail comportant des prestations de nuit qui respecte toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles par rapport à, entre autres, la durée de travail et les procédures de modification du règlement de travail.”

Het strekt tot aanbeveling deze uitleg op te nemen in de memorie van toelichting.

Artikel 24

21. Artikel 24 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van artikel 4, 1°, van de wet van 6 april 1960 ‘betreffende de uitvoering van bouwwerken’. Aangezien de miskenning van deze bepaling bestraft wordt door artikel 157, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, strekt het tot aanbeveling om ook deze laatste bepaling, met inachtneming van de vormvereiste van artikel 97, § 2, van het Sociaal Strafwetboek, te wijzigen om deze in overeenstemming te brengen met de ontworpen wijziging.

22. Ingevolge de opheffing van artikel 4, 1°, van de wet van 6 april 1960, dient ook de machtiging aan de Koning, die vervat ligt in artikel 4*bis* van deze wet en waarin verwezen wordt naar de tijdsgrenzen vermeld in artikel 4, 1°, gewijzigd of opgeheven te worden.

Artikel 27

23. De in het ontworpen artikel 37/2, § 1/1, van de wet van 3 juli 1978 opgenomen beperking van de duur van opzeggingstermijnen voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 januari 2026, verschilt slechts van paragraaf 1 van deze bepaling, dat van toepassing blijft op arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering eerder aanvangt, wat de werknemers betreft met zeventien jaar of meer anciënniteit. Bijgevolg is het eenvoudiger om de ontworpen bepaling te vervangen door een beknoptere bepaling die als volgt luidt:

“Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2026, bedraagt de opzeggingstermijn voor werknemers met zeventien jaar of meer anciënniteit, in afwijking van paragraaf 1, 52 weken en wordt hij niet meer verder opgebouwd.”

24.1. Aangezien de duur van de toepasselijke opzeggingstermijnen, in tegenstelling tot hetgeen bepaald is in artikel 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978, voor de betrokken werknemer niet meer verder opbouwt vanaf het moment waarop deze een anciënniteit van zeventien jaar heeft bereikt, is er sprake van een achteruitgang ten aanzien van het bestaande beschermingsniveau van het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning. Dit recht, in samenhang gelezen met artikel 4, lid 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest, omvat immers ook het recht op een redelijke opzeggingstermijn.²⁴

Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording.

²⁴ GwH 25 juni 2015, nr. 98/2015, B.26.

24.2. Na een volledige loopbaan van 45 jaar bij dezelfde werkgever bedraagt de opzeggingstermijn thans 87 weken, na 30 jaar anciënniteit bedraagt deze thans 72 weken. Ingevolge de ontworpen regeling, zal deze opzeggingstermijn voor werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026 in beide gevallen slechts 52 weken bedragen. Er kan dus worden aangenomen dat hier inderdaad sprake is van een aanzienlijke achteruitgang van het beschermingsniveau, met name ten aanzien van werknemers die langdurig aan dezelfde werkgever verbonden zijn.

24.3. Gevraagd naar de verenigbaarheid van de ontworpen regeling met deze *standstill*-verplichting, antwoordde de gemachtigde als volgt:

“Als redenen van algemeen belang ter rechtvaardiging van de ontworpen maatregel kan in de eerste plaats worden gewezen op de wens van de regering om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. Wanneer de opzeggingstermijn steeds toeneemt per begonnen jaar anciënniteit, kan dat vanaf een bepaald aantal jaren dienst de werknemer ervan weerhouden nog van baan te veranderen, ook als hij dat eigenlijk zou willen. Dit zet een rem op de arbeidsmarktmobiliteit. Dit effect kan enkel worden vermeden door ervoor te zorgen dat vanaf een bepaalde anciënniteit de opzeggingstermijn niet verder meer wordt opgebouwd. De regering heeft ervoor gekozen dat moment vast te leggen op zeventien jaar anciënniteit, wat overeenkomt met een opzeggingstermijn van één jaar (52 weken). De maatregel zorgt aldus voor een afdoende evenwicht tussen enerzijds een adequate bescherming voor de werknemer in geval van ontslag en anderzijds de stimulering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, dewelke een rol kan spelen in het bereiken van de doelstelling van de regering om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80%.²⁵ (...)”

In de tweede plaats heeft de ontworpen maatregel ook tot doel om het aanwervingsbeleid van werkgevers aan te moedigen, door de ontslagkosten tot een bepaald plafond te beperken. Ook dit draagt bij aan de doelstelling om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80%.

Tot slot beoogt de maatregel ook een bijdrage te leveren tot het versterken van de internationale concurrentiekracht van de Belgische bedrijven, door de maximale ontslagkosten meer in lijn te brengen met onze buurlanden en dit zonder afbreuk te doen aan een gepast beschermingsniveau voor de werknemer (zie hierboven). Omgekeerd draagt de maatregel op die manier ook bij aan de verbetering van het investeringsklimaat voor buitenlandse bedrijven in België.”

²⁵ Op dit punt voegde de gemachtigde er nog aan toe: “In deze context moet er trouwens op gewezen worden dat de maximale opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever in onze buurlanden lager ligt dan hetgeen door de thans ontworpen maatregel wordt voorzien (in Nederland bv. bedraagt de maximale wettelijke opzeggingstermijn 4 maanden, in Duitsland loopt dit op tot 7 maanden bij meer dan 20 jaar dienst, en in Frankrijk meestal tot 3 maanden of soms wat langer via cao's). De beoogde hervorming die de maximale opzeggingstermijn plafonneert op 1 jaar (52 weken) voor nieuwe contracten ligt dus in lijn met (of biedt zelfs meer bescherming dan) de ons omliggende landen, waar zo'n hoge termijn niet voorzien is.”

24.4. De aangehaalde doelstelling om de werknemer aan te moedigen tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt is niet relevant ter verantwoording van de ontworpen maatregel, aangezien deze doelstelling eerder gediend zou zijn door een verkorting van de opzeggingstermijnen die gelden bij opzegging door de werknemer dan deze die gelden bij opzegging door de werkgever. Rekening houdende met de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden beschikt, kan evenwel worden aangenomen dat die achteruitgang een redelijke verantwoording vindt in de door de gemachtigde aangehaalde doelstelling om de ontslagkosten voor Belgische bedrijven te beperken. Aangezien de maximale opzeggingstermijn nog steeds de anciënniteit van de betrokken werknemer valoriseert en geldt als waarborg tegen abrupt inkomensverlies en om over voldoende tijd te beschikken om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken,²⁶ lijkt niet op onevenredige wijze afbreuk te worden gedaan aan het door artikel 23, eerste lid, 3°, van de Grondwet gewaarborgde recht.

Slotopmerkingen

25. Het voorontwerp van wet is niet doorlopend genummerd. Dit dient te worden verholpen.

26. Er dient te worden gewaakt over de overeenstemming van de Nederlandse en de Franse tekst van het voorontwerp en, met name wat de Franse tekst betreft, over de consistentie van het gehanteerde begrippenkader. Er kan op volgende voorbeelden worden gewezen.

- Artikel 2, 3°: in de Franse tekst van het ontworpen artikel 25*bis*, § 2, eerste lid, van de Arbeidswet is het overbodig om zowel te bepalen dat het akkoord “par écrit” wordt vastgesteld en dat de wijze waarop dit gebeurt “écrite” is.
- Artikel 2, 4°: in de herstellwet van 22 januari 1985 ‘houdende sociale bepalingen’, waarnaar verwezen wordt in het ontworpen artikel 25*bis*, § 4, eerste lid, stemt het Nederlandse begrip “vermindering van arbeidsprestaties” overeen met het Franse begrip “réduction des prestations” (terwijl de ontworpen bepaling spreekt van “réduisent leur temps de travail”).
- Artikel 9: in de Franse tekst dienen de woorden “journée régulière de travail” te worden vervangen door de woorden “journée de travail régulière”, de term die elders in de wet van 8 april 1965 gehanteerd wordt.
- De artikelen 9 tot 11: in de Franse tekst van de artikelen 9 tot 11 is er respectievelijk sprake van “cadre de la durée de travail normale”, “cadre (...) de la durée normale de travail” en “cadre (...) de la durée du travail normale”.

²⁶ Dit zijn de elementen waarmee het Europees Comité voor Sociale Rechten rekening houdt om te oordelen of een opzeggingstermijn “redelijk” is in de zin van artikel 4, lid 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest, zie Raad van Europa, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2022, 79.

27. De wetshistoriek van de te wijzigen bepalingen dient correct te worden weergegeven. Zo werd artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 (artikel 9 van het voorontwerp) laatst gewijzigd door de wet van 3 oktober 2022 (en niet door de wet van 5 maart 2017) en werd artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 (artikel 12 van het voorontwerp) laatst gewijzigd door de wet van 5 maart 2017 (en niet door de wet van 20 juli 2005).

*

PORTÉE

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis apporte diverses modifications à des dispositions du droit du travail.

Ainsi, en matière de durée du travail, il étend la réglementation des heures supplémentaires volontaires (chapitre 2, section 1^{ère}), il prévoit des assouplissements en ce qui concerne l'introduction et la mention des horaires dans le règlement de travail (chapitre 2, section 2) et il supprime la durée minimale hebdomadaire de travail (chapitre 2, section 3). À cet effet, ce sont essentiellement la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail' et la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' qui sont modifiées. La loi du 16 mars 1971 sur le travail est également modifiée en ce qui concerne le régime du travail de nuit. L'interdiction de principe du travail de nuit est notamment levée et, en vue de l'octroi de primes et d'avantages liés au travail de nuit, il est prévu une définition dérogatoire du travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes. En outre, l'avant-projet assouplit la procédure visant à instaurer un régime de travail comportant des prestations de nuit, en particulier pour les entreprises dans les secteurs précités (chapitre 2, section 5). Il modifie en outre la loi du 3 juillet 1978 afin d'y limiter la durée maximale du délai de préavis lorsque le congé est donné par l'employeur (chapitre 2, section 6). Enfin, il apporte aussi des modifications ponctuelles à divers régimes en matière de droit du travail.

FORMALITÉS

2. L'avis du Conseil national du travail a été demandé en même temps que l'avis du Conseil d'État, section de législation. Le délégué a confirmé que l'avis du Conseil national du travail a été demandé pour le 26 septembre 2025 au plus tard, mais qu'il n'a pas encore été obtenu.

On pourrait faire valoir qu'il est justifié, à la lumière d'une élaboration efficace de la législation, que les différents organes consultatifs soient invités en parallèle à donner un avis sur un même texte normatif. À cet égard, il convient toutefois de rappeler qu'en principe, la section de législation ne peut être consultée qu'à l'issue des différentes étapes de la préparation administrative de l'avant-projet concerné et après que l'organe compétent pour l'établissement de l'avant-projet a eu la possibilité d'éventuellement adapter son texte à la lumière des éléments recueillis lors de l'accomplissement des formalités. On évite ainsi que le Conseil d'État donne son avis sur un projet de texte non définitif et on garantit que l'avis peut être rendu sur la base d'une information complète concernant tous les éléments pertinents en cause. Ce principe s'applique *a fortiori* lorsqu'il s'agit d'un avant-projet qui porte essentiellement ou exclusivement sur des matières importantes du droit du travail. L'examen efficace par le Conseil d'État d'un tel avant-projet implique qu'il puisse prendre connaissance des points de vue d'acteurs importants dans le processus d'élaboration de la législation concernée du droit du travail, dont le Conseil national du travail fait indubitablement partie. L'auteur de l'avant-projet est prié d'en tenir compte à l'avenir.

Si l'avis précité devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État ¹, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

3. L'avant-projet portant notamment sur la réglementation de la durée du travail, les modifications, dès qu'elles auront été adoptées, devront être communiquées à la Commission européenne conformément à l'article 24, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

4. L'intitulé d'un texte législatif doit être précis ². L'ensemble des modifications portant sur des régimes en matière de droit du travail, il est recommandé de le préciser dans l'intitulé (par exemple : loi portant des dispositions diverses relatives au travail).

Article 2

5. L'article 2, 1^o, de l'avant-projet modifie l'article 25*bis* de la loi sur le travail afin de porter le nombre d'heures supplémentaires volontaires possibles de 100 ³ à 360 heures.

À cet égard, il convient de veiller à ce que les limites journalières et hebdomadaires maximales de la durée du travail, fixées par la directive 2003/88/CE, soient respectées. Sur ce point, le délégué a confirmé que le régime relatif aux heures supplémentaires volontaires reste en tout cas limité par l'article 27, § 5, de la loi sur le travail, qui dispose explicitement que les dérogations autorisées par cette loi ne peuvent porter préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE.

Si l'article 27, § 5, de la loi sur le travail contribue au respect des limites de la durée du travail prévues par la directive 2003/88/CE, cette disposition ne suffit pas à garantir efficacement ce respect dans les faits. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s'opposent à une réglementation nationale

¹ À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

² Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 14.1, à consulter sur le site internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

³ L'actuel article 25*bis*, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi sur le travail (qui est abrogé par l'avant-projet) permet de porter le nombre maximal d'heures supplémentaires à 360 heures moyennant une convention collective de travail rendue obligatoire.

qui ne contraint pas les employeurs à établir un système objectif et fiable pour enregistrer le temps de travail journalier de chaque travailleur ⁴.

Le droit du travail belge ne contient toutefois pas d'obligation générale d'enregistrement de la durée du travail ⁵. Tant que ce n'est pas le cas, toute réglementation, telle celle en projet, se heurte à l'obligation d'assurer « l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte » ⁶.

6.1. L'article 25bis, § 3, en projet, de la loi sur le travail prévoit que contrairement à ce qui est actuellement le cas, aucune rémunération supplémentaire n'est due pour 240 des 360 heures supplémentaires volontaires ⁷.

6.2. Le droit à une rémunération équitable, consacré par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, requiert en principe que « [l]orsqu'un travail est accompli dans des conditions particulières, en dehors des heures normales de travail, lorsque [le travailleur] doit fournir des efforts particuliers et supplémentaires, cela doit se faire moyennant un supplément de rémunération » ⁸. Par ailleurs, l'article 4, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit des travailleurs de bénéficier d'un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

6.3. La Cour constitutionnelle a jugé qu'un régime similaire en matière d'heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca, pour lequel était également prévue une exemption du droit à une rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires concernées, était justifié à la lumière de l'exonération des coûts fiscaux et parafiscaux applicable à cet égard, qui permettait aux travailleurs concernés de gagner néanmoins un salaire net plus élevé pour ces heures ⁹.

⁴ C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, confirmé par C.J.U.E., 19 décembre 2024, C-251/23, *Loredas*.

⁵ Il existe toutefois une obligation légale de recourir à un système de suivi du temps en cas d'application des horaires flottants, voir l'article 20ter, § 5, de la loi sur le travail. Des obligations spécifiques s'appliquent également en matière d'enregistrement de la durée journalière de travail dans certains secteurs ou en ce qui concerne certains statuts. Voir notamment BLOMME F., « "Tempus fugit": gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen », *Or.* 2020, (276) 277-281; et DE SCHOENMAEKER K. et DEMEESTERE S., 'Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie', *NJW* 2021, (654) 657-659.

⁶ Voir pour plus de détails l'avis C.E. 71.904/1 du 3 octobre 2022 sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue de supprimer l'obligation d'instaurer un système de suivi du temps en cas d'application d'un horaire flottant', n° 5 (*Doc. parl.*, Chambre 2019, n° 55-436/2), et C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, points 42 et 60.

⁷ Comme c'est déjà actuellement le cas pour les heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca, en vertu de l'article 35/1 de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale'.

⁸ *Doc. parl.*, Sénat, 1991-92, n° 100-2/3°, 17.

⁹ C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017, B.23.3.

Le Conseil d'État, section de législation, est saisi d'une demande d'avis 78.103/3 concernant un avant-projet de loi 'portant réforme de l'impôt des personnes physiques' qui prévoit une exonération fiscale pour les 240 heures supplémentaires volontaires exemptées de rémunération supplémentaire. Le délégué a confirmé que l'intention est d'encore élaborer, après l'approbation de cet avant-projet, un arrêté prévoyant une exonération similaire des cotisations ONSS.

Sans se prononcer dans le présent avis sur les éventuelles questions juridiques que pourraient susciter ces exonérations annoncées, force est de constater que tant que ces dernières ne sont pas définitivement établies, il ne peut être admis que la mesure en projet se concilie avec l'article 23, alinéa 3, 1^o, de la Constitution et avec l'article 4, alinéa 2, de la Charte sociale européenne révisée.

Une réserve doit dès lors être formulée sur ce point.

7.1. L'article 25*bis*, § 4, en projet, de la loi sur le travail exclut les travailleurs qui réduisent leur temps de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales' et, en principe, les travailleurs à temps partiel de la possibilité de recourir au régime des heures supplémentaires volontaires. L'article 25*bis*, § 4, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail prévoit une mesure transitoire pour les travailleurs à temps partiel qui ont déjà conclu avant le 1^{er} juillet 2025 un accord sur des heures supplémentaires volontaires avec l'employeur concerné. Cette mesure transitoire vise, selon le délégué, à répondre aux attentes légitimes des travailleurs et des employeurs qui avaient déjà conclu un accord sur les heures supplémentaires volontaires avant l'entrée en vigueur du régime en projet.

7.2. Bien que pareil objectif justifie raisonnablement cette mesure transitoire, il ne paraît pas raisonnablement justifié au regard de cet objectif de ne pas respecter également les accords conclus entre le 1^{er} juillet 2025 et l'entrée en vigueur du régime à adopter¹⁰. À moins qu'une justification adéquate puisse encore être fournie à cet égard, le principe constitutionnel d'égalité requiert que cette date charnière coïncide avec la date d'entrée en vigueur de l'article 25*bis*, § 4, alinéa 2, de la loi sur le travail.

7.3. À la question de savoir si un accord conclu avant cette date charnière pourra être renouvelé, le délégué a répondu par l'affirmative. Il faut néanmoins l'indiquer explicitement dans la disposition en projet, au risque de voir ces accords prendre définitivement fin à l'expiration du délai pour lequel ils ont été conclus.

¹⁰ Cela s'impose d'autant plus qu'en vertu de l'actuel article 25*bis*, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail, pareils accords ne peuvent être conclus que pour une durée de six mois (renouvelable), ce qui signifie qu'en principe tous les accords en vigueur au 1^{er} juillet 2025 prendront fin au plus tard le 1^{er} janvier 2026, date prévue pour l'entrée en vigueur.

Article 4

8. L'article 4 de l'avant-projet modifie l'article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale' en vue d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca de 360 à 450 heures lorsque l'employeur fait usage d'une caisse enregistreuse. Le délégué a précisé que l'intention est d'apporter, au moyen d'un avant-projet distinct et après avis des partenaires sociaux, des modifications à l'article 35/1 de la même loi, qui porte sur la manière dont ces heures sont prises en considération dans le calcul des limites de la durée du travail. Il est néanmoins recommandé, en attendant une éventuelle modification substantielle de l'article 35/1, d'adapter cette disposition en fonction des modifications en projet de l'article 31/1 de la même loi afin de préciser que cette disposition ne porte que sur 360 des 450 heures supplémentaires visées à l'article 31/1.

Articles 10 et 11

9.1. En matière de différends relatifs aux règlements de travail, la commission paritaire compétente est habilitée actuellement, en vertu des articles 11, alinéa 9, et 12, alinéa 11, de la loi du 8 avril 1965, à trancher ces différends valablement lorsque la décision recueille 75% au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Les articles 10 et 11 de l'avant-projet prévoient une dérogation à cette règle en matière de processus décisionnel, qui porte spécifiquement sur des différends de l'espèce relatifs à des modifications du cadre fixé de la durée du travail normale ou relatifs à l'introduction d'un horaire de travail en dehors de ce cadre. Dans ce cas, il suffit que les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants d'une organisation représentative des travailleurs soient recueillis.

9.2. L'exposé des motifs précise cette procédure plus souple mais ne la justifie pas.

Le délégué donne néanmoins le commentaire suivant :

« De huidige regeling van 75% kan immers tot een blokkering leiden waardoor, m.b.t. de aanpassing van het kader van de arbeidstijd of de invoering van nieuwe uurroosters, bij verdeeldheid geen enkele wijziging mogelijk is, zelfs niet als langs beide zijden een meerderheid (maar geen 75%) akkoord gaat. Een geblokkeerd overlegmechanisme zou de invoering van noodzakelijke of moderne arbeidsorganisaties kunnen belemmeren. In een context van nieuwe of snel veranderende bedrijfsomgevingen is het daarom verantwoord om dienaangaande in een afwijkende regeling te voorzien, teneinde de tijdige invoering van nieuwe uurroosters of een aangepast arbeidstijdkader mogelijk te maken. Daarbij blijft de kern van het recht op collectief overleg behouden, aangezien er steeds minstens één werknemersorganisatie akkoord moet gaan met de voorgestelde wijzigingen ».

9.3. Il résulte du régime en projet que le même droit de décision est octroyé à chaque organisation représentative des travailleurs et à chaque organisation représentative des employeurs, quel que soit le nombre de membres ou le nombre de travailleurs ou d'employeurs qu'elles représentent. Ainsi, les justiciables qui se trouvent dans des situations différentes sont traités de la même manière.

Le principe d'égalité implique également que des situations non comparables doivent être traitées différemment, à moins que le traitement égal de celles-ci trouve une justification raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

9.4. Il ne ressort pas des explications fournies par le délégué que l'objectif poursuivi ne pourrait pas être atteint par une réglementation qui prend en considération le poids relatif des organisations représentatives, par exemple en requérant une majorité de 50% de chaque côté.

En outre, il ne ressort ni de l'exposé des motifs ni des explications fournies par le délégué pour quels motifs spécifiquement les différends relatifs à la modification des plages horaires fixées et à l'introduction d'un nouvel horaire de travail dans le règlement de travail font l'objet de la procédure nouvelle, plus souple.

Il convient donc, à la lumière du principe constitutionnel d'égalité, d'adapter le régime en projet ou de proposer une motivation adéquate pour celui-ci.

Article 12

10.1. L'article 12 de l'avant-projet abroge la règle selon laquelle un contrat de travail à temps partiel doit en principe prévoir une durée hebdomadaire de travail qui n'est pas inférieure au tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur occupé à temps plein relevant de la même catégorie.

10.2. Les dispositions à abroger produisent des effets dans d'autres textes réglementaires et peuvent notamment affecter les allocations sociales¹¹. Il est recommandé que le législateur s'assure en outre des effets éventuels dans ce domaine. Le cas échéant, l'avant-projet pourra encore être complété, par exemple par une règle expresse en la matière ou par une disposition d'entrée en vigueur permettant au Roi d'adapter les dispositions réglementaires applicables préalablement à l'entrée en vigueur de la loi à adopter¹².

10.3. La modification en projet a notamment des effets en matière de réglementation du chômage.

¹¹ Voir aussi l'avis C.E. 70.870/1 du 21 février 2022 sur une proposition de loi 'abrogeant certaines dispositions légales relatives à la durée minimale de travail', *Doc. parl.*, Chambre 2021-22, n° 55-318/2, obs. 2.

¹² *Ibid.*, dans lequel est cité l'exemple de l'article 7octies, alinéa 3, de la loi du 20 juillet 2001 'visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité', qui fait référence à la « règle du tiers ».

En effet, l'article 97 de la loi-programme du 18 juillet 2025, qui n'est pas encore entré en vigueur, modifie l'article 29, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 'portant réglementation du chômage' qui fixe les conditions pour prétendre au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. La condition actuellement applicable, selon laquelle la durée hebdomadaire du régime de travail du travailleur concerné « répond aux dispositions de l'article 11*bis*, alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail », est remplacée par la condition selon laquelle cette durée est « normalement en moyenne [d']au moins 12 heures de travail par semaine ou [d']un tiers au moins du nombre d'heures de travail hebdomadaire normalement prestées en moyenne par la personne de référence ». La modification en projet permet donc qu'un contrat de travail à temps partiel soit conclu pour une durée hebdomadaire de travail limitée qui, consécutivement aux modifications contenues dans la loi-programme, ne permettra pas de prétendre au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits ¹³.

Compte tenu du large pouvoir d'appréciation du législateur en matière socio-économique, il peut être admis qu'il est raisonnablement justifié, au regard de l'objectif visant à renforcer le principe d'assurance dans la réglementation du chômage, de lier le bénéfice du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits à la condition minimale d'occupation et à l'obligation de cotisation y afférente. La modification en projet pourrait toutefois avoir des effets disproportionnés dans la réglementation du chômage pour les chômeurs qui, pour satisfaire à la condition de la disponibilité pour le marché de l'emploi ¹⁴, sont contraints d'accepter un emploi à temps partiel d'une durée hebdomadaire de moins de 12 heures en moyenne sans que cela ne leur donne accès au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Afin d'éviter ces effets disproportionnés, il paraît dès lors nécessaire de vérifier également si les dispositions relatives à un emploi convenable contenues dans l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 'portant les modalités d'application de la réglementation du chômage' (articles 22 et suivants) doivent être modifiées pour qu'un emploi à temps partiel de moins de 12 heures ne soit pas considéré comme convenable lors de l'appréciation de la disponibilité du travailleur concerné pour le marché de l'emploi.

Article 14

11. À l'article 14, 1^o, de l'avant-projet, les mots « op het eind/à la fin du texte » sont superflus.

Article 16

12. L'article 35, alinéas 1^{er} et 2, en projet, de la loi sur le travail contient une définition de la notion de « travail de nuit ».

¹³ Ce statut est plus avantageux car il donne droit à une allocation de chômeur complet en cas de perte d'emploi, alors que les travailleurs à temps partiel volontaire n'ont droit qu'à des allocations pour les heures où ils étaient habituellement occupés (comparer avec l'article 131*bis*, § 5, et l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 'portant réglementation du chômage').

¹⁴ Conformément à l'article 56, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

Le délégué précise que cette définition n'a pas d'incidence notamment sur la notion de « régime de travail comportant des prestations de nuit » au sens de l'article 38, § 4, de la loi sur le travail ¹⁵ ni sur le champ d'application des garanties spécifiques en matière de bien-être au travail pour les travailleurs de nuit ¹⁶, mais qu'elle vise uniquement à avoir un effet sur les dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant l'octroi de primes et d'avantages liés au travail de nuit.

Dans un souci de sécurité juridique et afin d'éviter toute ambiguïté quant à la portée de la définition en projet, il faudra que cette portée ressorte expressément du dispositif. Ainsi, l'article 35, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi sur le travail pourrait être remplacé par la disposition suivante :

« Pour l'application de dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant l'octroi de primes et d'avantages liés au travail de nuit, on entend par travail de nuit, le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures ».

13. L'article 35, alinéa 2, en projet, de la loi sur le travail a pour objet de limiter l'octroi de primes et d'avantages pour le travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes aux prestations effectuées entre 24 heures et 5 heures, par dérogation à la règle figurant à l'alinéa 1^{er}, selon laquelle ces primes et avantages sont en principe applicables pour le travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

L'article 8 de la Convention de l'O.I.T. n° 171 sur le travail de nuit ¹⁷ dispose cependant que « [l]es compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit ». Il ressort de la Recommandation n° 178 de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail que cette disposition requiert que le travail de nuit donne en principe lieu à une compensation pécuniaire appropriée et que cette compensation s'ajoute au salaire dû pour un travail identique effectué de jour ¹⁸. Eu égard à la définition du travail de nuit donnée à l'article 1, a), de la Convention de l'O.I.T. n° 171 ¹⁹, une telle compensation doit être octroyée pour une période d'au moins sept heures consécutives. Or le régime en projet autorise seulement les primes et avantages pour travail de nuit dans les secteurs concernés pour une période de cinq heures

¹⁵ Dont la portée est précisée par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 16 avril 1998 'd'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit'.

¹⁶ L'article X.1-1, 1°, du Code du bien-être au travail contient une définition autonome de la notion de travail de nuit qui ne fait pas référence à la loi sur le travail.

¹⁷ Adoptée à Genève le 26 juin 1990 par la Conférence internationale du Travail au cours de sa 77^e session, ratifiée par la Belgique le 28 mai 1997.

¹⁸ La recommandation précise la portée de l'article 8 de la Convention n° 171 comme suit : « (1) Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée. Cette compensation devrait s'ajouter au salaire versé pour un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour et: (a) devrait respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale; (b) pourrait, par voie d'accord, être convertie en temps libre. (2) Pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération ».

¹⁹ Le travail de nuit y est défini comme « tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives ».

consécutives. Le régime en projet doit donc être mis en conformité sur ce point avec la Convention de l'O.I.T. n° 171.

14. L'article 35, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail limite la marge dans laquelle les conventions collectives de travail peuvent prévoir des primes et avantages pour le travail de nuit, notamment dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes.

La disposition en projet crée ainsi une différence de traitement entre travailleurs en ce qui concerne l'application de dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant l'octroi de primes et d'avantages, selon qu'ils sont ou non actifs dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes. En raison de la référence croisée contenue à l'article 38, § 2, en projet, de la loi sur le travail, cette différence de traitement se répercute en outre sur les garanties applicables qui valent dans le cadre de l'instauration d'un régime de travail comportant des prestations de nuit.

La différence de traitement est justifiée au regard de l'objectif d'accroître la compétitivité des secteurs concernés par rapport aux pays voisins et de l'effet positif que cela pourrait avoir sur l'emploi dans ce secteur et sur le taux d'emploi en Belgique. Le Conseil d'État ne dispose pas des éléments de fait nécessaires lui permettant de juger la pertinence de cette justification et de vérifier si cette dernière peut concrètement s'appliquer à chacun des secteurs concernés par cette mesure et, à l'inverse, si elle ne vaut pas aussi pour des secteurs non concernés par la limitation des avantages et primes.

Il y a donc lieu de formuler une réserve sur ce point.

Dès lors que la disposition en projet contient également une habilitation au Roi lui permettant de modifier la liste des secteurs concernés, le Roi devra aussi veiller à respecter le principe d'égalité en faisant usage de cette habilitation.

15. L'article 35, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail crée également une différence de traitement entre les travailleurs, en ce qui concerne la période pour laquelle ils peuvent bénéficier de primes et avantages liés au travail de nuit, selon que leur contrat de travail prend cours avant ou à partir du 1^{er} janvier 2026.

Invité à justifier pareille différence de traitement, le délégué a répondu que le principe de confiance s'oppose à la remise en cause des attentes légitimes des travailleurs qui ont conclu un contrat de travail avant l'entrée en vigueur du régime en projet en partant du principe qu'ils bénéficieraient des primes et avantages alors en vigueur.

Il appartient en principe au législateur, lorsqu'il décide d'introduire une nouvelle réglementation, d'estimer s'il est nécessaire ou opportun d'assortir celle-ci de dispositions transitoires. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'est violé que si le régime transitoire ou son absence entraîne une différence de traitement dénuée de justification raisonnable ou s'il est porté une atteinte excessive au principe de la confiance légitime²⁰.

²⁰ Voir par exemple C.C., 24 avril 2025, n° 66/2025, B.12.

Il peut être admis que le critère de distinction retenu, qui est aligné sur l'entrée en vigueur prévue du régime en projet, est pertinent. Toutefois, le principe d'égalité requiert également qu'il y ait un rapport raisonnable de proportionnalité entre l'objectif poursuivi et les effets de l'inégalité de traitement. La mesure en projet aura pour effet que la rémunération des travailleurs ayant un profil équivalent ou analogue, qui exercent une même fonction, pourra varier considérablement, et ce pour une durée indéterminée. Il appartient à l'auteur de l'avant-projet de justifier plus avant, à la lumière du principe de proportionnalité, qu'une mesure ayant de tels effets est réellement nécessaire pour atteindre l'objectif visé, à savoir renforcer la compétitivité du secteur de la distribution et des secteurs connexes par rapport aux pays voisins, dans le respect du principe de confiance légitime ²¹.

16. Enfin, la portée de l'article 35, alinéa 4, en projet, de la loi sur le travail ne ressort pas assez clairement du dispositif. Le délégué a précisé que l'intention n'est pas que les dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant des primes et avantages liés au travail de nuit en vigueur au 1^{er} janvier 2026 continuent à s'appliquer aux travailleurs concernés pour une durée indéterminée, indépendamment des modifications ultérieures qui pourraient y être apportées. Selon le délégué, l'intention est uniquement de faire appliquer la restriction prévue à l'alinéa 3 dans les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur au 1^{er} janvier 2026 pour les travailleurs dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026 et qui sont actifs dans des entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes. Il s'impose de le préciser, à tout le moins dans l'exposé des motifs.

Articles 17 à 19

17. L'article 17 de l'avant-projet modifie l'intitulé du chapitre III, section 4, sous-section 2, de la loi sur le travail. Par application des articles 18 et 19 de l'avant-projet, cette sous-section ne comptera cependant plus aucun article, si bien qu'il est inutile de la maintenir. En conséquence, les articles 17 à 19 de l'avant-projet seront remplacés par une seule disposition prévoyant l'abrogation de la sous-section 2 comportant les articles 36 et 37 ²².

Article 20

18.1. L'article 38, § 2, en projet, de la loi sur le travail prévoit une procédure dérogatoire pour instaurer un régime de travail comportant des prestations de nuit dans les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes. Dans ces secteurs, il sera possible d'instaurer un tel régime de travail par la conclusion d'une convention collective de travail, qui peut en principe être conclue par une seule organisation de travailleurs mais qui lie tous les travailleurs d'un

²¹ Comparer avec l'avis C.E. n° 56.568/1/V du 22 août 2014 sur un projet d'arrêté du Gouvernement flamand 'tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs', obs. 9.1-9.4.

²² Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, formule F 4-2-12-3, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

employeur lié par la convention ²³, par dérogation à la règle générale énoncée à l'article 38, § 1^{er}, selon laquelle toutes les organisations qui sont représentées dans la délégation syndicale dans l'entreprise doivent conclure cette convention.

18.2. Les dispositions en projet impliquent une différence de traitement entre les entreprises et les travailleurs qui relèvent du régime spécifique en projet et les entreprises et les travailleurs qui relèvent du régime général en matière de travail de nuit inscrit à l'article 38, § 1^{er}, de la loi sur le travail.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

18.3. Le délégué a fourni les explications suivantes :

« Pour les entreprises visées à l'article 38, paragraphe 2 nouveau de la loi du 16 mars 1971, le principe d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par le biais d'une convention collective de travail 'ordinaire' c'est-à-dire conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs est justifiée par la nécessité de faciliter, par le biais d'un tel assouplissement de la procédure, la conclusion de conventions collectives de travail, afin de soutenir ainsi les activités des entreprises de pareils secteurs dont la compétitivité est mise à mal par rapport aux entreprises des pays voisins. En ce sens, cet assouplissement participe également à l'objectif général de restauration d'une telle compétitivité des tel que fixé par le Gouvernement ».

Le Conseil d'État ne dispose pas des éléments de fait nécessaires lui permettant de juger la pertinence de cette justification et de vérifier si cette dernière peut concrètement s'appliquer aux secteurs concernés par la procédure dérogatoire et, à l'inverse, si elle ne vaut pas aussi pour des secteurs non concernés par cette procédure. Il y a donc lieu de formuler une réserve sur ce point.

²³ Voir les articles 5, 6 et 19 de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires'.

19.1. L'article 38, § 2, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail contient, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, une dérogation à la procédure en vigueur en la matière lorsque l'employeur entend instaurer un régime de travail comportant des prestations de nuit via le règlement de travail. Au lieu de la règle générale inscrite aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965, selon laquelle, à défaut d'accord au niveau de l'entreprise, une procédure de conciliation est engagée par le fonctionnaire désigné par le Roi et, le cas échéant, une procédure contentieuse devant la commission paritaire, la disposition proposée énonce qu'il suffit que le fonctionnaire désigné par le Roi constate qu'il s'agit d'un régime de travail « légal ». Bien que cette disposition ne porte pas atteinte aux garanties en matière de concertation collective au niveau de l'entreprise prévues par les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965, les organisations représentatives ne sont pas du tout impliquées dans une procédure contentieuse, alors que le régime envisagé par les articles 10 et 11 de l'avant-projet les y associe.

19.2. Dès lors que sont ainsi imposées des restrictions aux prérogatives existantes accordées aux organisations syndicales à cet égard, il est question d'une réduction du niveau de protection du droit d'information, de consultation et de négociation collective garanti par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution.

L'article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement, sans justification raisonnable, le degré de protection offert par la législation applicable.

Il appartient à l'auteur de l'avant-projet, à la lumière du principe de *standstill*, de justifier plus en détail pourquoi la réduction décrite des garanties en matière de concertation collective doit ou non être considérée comme significative et proportionnée à l'objectif poursuivi du renforcement de la compétitivité des entreprises concernées, compte tenu des modifications déjà prévues aux articles 10 et 11 de l'avant-projet qui ont justement pour objectif d'éviter un blocage de la procédure contentieuse au niveau de la commission paritaire.

20. À la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par « régime de travail légal » à l'article 38, § 2, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail, le délégué a répondu comme suit :

« Le 'régime de travail légal' au sens de l'article 38, paragraphe 2, alinéa 3 en projet de la loi du 16 mars 1971 doit s'entendre comme un régime de travail comportant des prestations de nuit qui respecte toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles par rapport à, entre autres, la durée de travail et les procédures de modification du règlement de travail ».

Il est recommandé d'intégrer cette explication dans l'exposé des motifs.

Article 24

21. L'article 24 de l'avant-projet abroge l'article 4, 1^o, de la loi du 6 avril 1960 'concernant l'exécution de travaux de construction'. Dès lors que la méconnaissance de cette disposition est punie par l'article 157, alinéa 1^{er}, 1^o, du Code pénal social, il est recommandé de modifier également cette dernière disposition, dans le respect de la formalité inscrite à l'article 97, § 2, du Code pénal social, afin de la mettre en conformité avec la modification en projet.

22. Consécutivement à l'abrogation de l'article 4, 1^o, de la loi du 6 avril 1960, il convient aussi de modifier ou d'abroger l'habilitation au Roi contenue à l'article 4*bis* de cette loi et renvoyant aux limites de temps mentionnées à l'article 4, 1^o.

Article 27

23. La limitation de la durée des délais de préavis pour les contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2026, inscrite à l'article 37/2, § 1^{er}/1, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, diffère seulement du paragraphe 1^{er} de cette disposition, qui reste d'application pour les contrats de travail dont l'exécution débute plus tôt, en ce qui concerne les travailleurs avec dix-sept ans ou plus d'ancienneté. Partant, il est plus simple de remplacer la disposition en projet par une disposition plus concise, qui s'énonce comme suit :

« S'agissant des contrats de travail dont l'exécution, telle qu'elle a été convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} janvier 2026, le délai de préavis pour les travailleurs comptant dix-sept ans d'ancienneté ou plus est, par dérogation au paragraphe 1^{er}, de 52 semaines et il n'augmente plus ».

24.1. Étant donné que la durée des délais de préavis applicables, contrairement à ce qui est prévu à l'article 37, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, n'augmente plus pour le travailleur concerné à partir du moment où celui-ci atteint dix-sept ans d'ancienneté, il est question d'un recul par rapport au niveau de protection existant du droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables garanti par l'article 23, alinéa 3, 1^o, de la Constitution. En effet, ce droit, combiné avec l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, comprend aussi le droit à un délai de préavis raisonnable ²⁴.

L'article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement, sans justification raisonnable, le degré de protection offert par la législation applicable.

²⁴ C.C., 25 juin 2015, n° 98/2015, B.26.

24.2. Après une carrière complète de 45 ans chez le même employeur, le délai de préavis s'élève actuellement à 87 semaines et après 30 ans d'ancienneté, à 72 semaines. Conformément au régime en projet, ce délai de préavis pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} janvier 2026 ne sera que de 52 semaines dans les deux cas. On peut donc admettre qu'en l'occurrence il existe effectivement un recul significatif du niveau de protection, à savoir à l'égard de travailleurs qui ont été liés durablement au même employeur.

24.3. Interrogé quant à la compatibilité du dispositif en projet avec cette obligation de *standstill*, le délégué a répondu en ces termes :

« Als redenen van algemeen belang ter rechtvaardiging van de ontworpen maatregel kan in de eerste plaats worden gewezen op de wens van de regering om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. Wanneer de opzeggingstermijn steeds toeneemt per begonnen jaar anciënniteit, kan dat vanaf een bepaald aantal jaren dienst de werknemer ervan weerhouden nog van baan te veranderen, ook als hij dat eigenlijk zou willen. Dit zet een rem op de arbeidsmarktmobiliteit. Dit effect kan enkel worden vermeden door ervoor te zorgen dat vanaf een bepaalde anciënniteit de opzeggingstermijn niet verder meer wordt opgebouwd. De regering heeft ervoor gekozen dat moment vast te leggen op zeventien jaar anciënniteit, wat overeenkomt met een opzeggingstermijn van één jaar (52 weken). De maatregel zorgt aldus voor een afdoende evenwicht tussen enerzijds een adequate bescherming voor de werknemer in geval van ontslag en anderzijds de stimulering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, dewelke een rol kan spelen in het bereiken van de doelstelling van de regering om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80%.²⁵ (...) »

In de tweede plaats heeft de ontworpen maatregel ook tot doel om het aanwervingsbeleid van werkgevers aan te moedigen, door de ontslagkosten tot een bepaald plafond te beperken. Ook dit draagt bij aan de doelstelling om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80%.

Tot slot beoogt de maatregel ook een bijdrage te leveren tot het versterken van de internationale concurrentiekracht van de Belgische bedrijven, door de maximale ontslagkosten meer in lijn te brengen met onze buurlanden en dit zonder afbreuk te doen aan een gepast beschermingsniveau voor de werknemer (zie hierboven). Omgekeerd draagt de maatregel op die manier ook bij aan de verbetering van het investeringsklimaat voor buitenlandse bedrijven in België ».

24.4. L'objectif invoqué, consistant à encourager la mobilité des travailleurs sur le marché du travail, n'est pas pertinent pour justifier la mesure en projet, dès lors que cet objectif serait plutôt servi par une réduction des délais de préavis applicables en cas de résiliation par le travailleur plutôt que par une réduction des délais de préavis applicables en cas de résiliation par l'employeur. Compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont le législateur dispose en matière socio-économique, il peut cependant être admis que ce recul trouve une justification raisonnable dans l'objectif invoqué par le délégué qui consiste à limiter les coûts de licenciement pour les entreprises belges. Dès lors que le délai de préavis maximal valorise toujours l'ancienneté du

²⁵ Sur ce point, le délégué a encore ajouté : « In deze context moet er trouwens op gewezen worden dat de maximale opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever in onze buurlanden lager ligt dan hetgeen door de thans ontworpen maatregel wordt voorzien (in Nederland bv. bedraagt de maximale wettelijke opzeggingstermijn 4 maanden, in Duitsland loopt dit op tot 7 maanden bij meer dan 20 jaar dienst, en in Frankrijk meestal tot 3 maanden of soms wat langer via cao's). De beoogde hervorming die de maximale opzeggingstermijn plafonneert op 1 jaar (52 weken) voor nieuwe contracten ligt dus in lijn met (of biedt zelfs meer bescherming dan) de ons omliggende landen, waar zo'n hoge termijn niet voorzien is ».

travailleur concerné et constitue une garantie contre une perte de revenus brutale et pour disposer de suffisamment de temps afin de chercher un nouvel emploi ²⁶, il ne semble pas qu'il soit porté atteinte de manière disproportionnée au droit garanti par l'article 23, alinéa 1^{er}, 3^o, de la Constitution.

Observations finales

25. L'avant-projet de loi n'est pas numéroté de manière continue. Il convient d'y remédier.

26. Il y a lieu de veiller à la concordance du texte néerlandais et du texte français de l'avant-projet et, notamment en ce qui concerne le texte français, à la cohérence du cadre notionnel utilisé. On relèvera les exemples suivants.

- Article 2, 3^o : dans le texte français de l'article 25*bis*, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi sur le travail, il est superflu de disposer à la fois que l'accord est constaté « par écrit » et de manière « écrite ».
- Article 2, 4^o : dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales', visée à l'article 25*bis*, § 4, alinéa 1^{er}, en projet, la notion néerlandaise de « vermindering van arbeidsprestaties » correspond à la notion française de « réduction des prestations » (alors que la disposition en projet mentionne « réduisent leur temps de travail »).
- Article 9 : dans le texte français, les mots « journée régulière de travail » seront remplacés par les mots « journée de travail régulière », à savoir le terme qui est employé ailleurs dans la loi du 8 avril 1965.
- Articles 9 à 11 : dans le texte français des articles 9 à 11, il est fait mention respectivement de « cadre de la durée de travail normale », « cadre (...) de la durée normale de travail » et « cadre (...) de la durée du travail normale ».

²⁶ Il s'agit là des éléments pris en compte par le Comité européen des droits sociaux pour apprécier si un délai de préavis est « raisonnable » au sens de l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, voir Conseil de l'Europe, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2022, 79.

27. L'historique des dispositions à modifier doit être reproduit correctement. Ainsi, l'article 6, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 (article 9 de l'avant-projet) a été modifié en dernier lieu par la loi du 3 octobre 2022 (et non par la loi du 5 mars 2017) et l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 (article 12 de l'avant-projet) a été modifié en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017 (et non par la loi du 20 juillet 2005).

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Wouter PAS