



CONSEIL de l'EGALITÉ des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

---

**Avis n° 47 du 14 septembre 2001  
du Conseil de l'Égalité des Chances entre  
Hommes et Femmes, relatif à la question des  
délais de préavis de licenciement des ouvriers  
occupés sous contrat de travail dans les  
services publics, envisagée en termes de genre**

**ADVIES N° 47 van 14 september 2001 van de  
Raad Gelijke Kansen voor Mannen en  
Vrouwen betreffende de problematiek van de  
opzeggingstermijnen bij ontslag van in  
overheidsdiensten op grond van een  
arbeidsovereenkomst tewerkgestelde  
werklieden; gezien vanuit een  
genderperspectief**

**Avis n° 47 du 14 septembre 2001 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, relatif à la question des délais de préavis de licenciement des ouvriers occupés sous contrat de travail dans les services publics, envisagée en termes de genre**

## **1. ANALYSE DU PROBLEME**

### **1.1. Les délais de préavis de licenciement des ouvriers**

Aux termes de l'art. 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'un employeur licencié sans motif grave un(e) ouvrier(ère) engagé(e) dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, il doit lui notifier un délai de préavis de 28 jours, ou 56 jours si l'intéressé(e) a au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Depuis plusieurs années, le Comité d'experts du Conseil de l'Europe estime que ces délais sont trop courts pour que la Belgique donne un effet utile à l'art. 4, al. 1<sup>er</sup>, 4. de la Charte sociale européenne (approuvée par la loi du 11 juillet 1990), aux termes duquel la législation nationale doit garantir un délai de préavis raisonnable.

Sans se référer à cette disposition, mais dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, les partenaires sociaux ont conclu le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du Travail la convention collective du travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers. Ultérieurement rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 février 2000, cette C.C.T. allonge comme suit les délais fixés par l'art. 59 de la loi du 3 juillet 1978, sans préjudice de régimes sectoriels au moins aussi favorables:

- 35 jours pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

**ADVIES N° 47 van 14 september 2001 van het Bureau van de Raad Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de problematiek van de opzeggingstermijnen bij ontslag van in overheidsdiensten op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden; gezien vanuit een genderperspectief**

## **1. ANALYSE VAN HET PROBLEEM**

### **1.1. De opzeggingstermijnen van de werklieden**

Overeenkomstig artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet een werkgever, indien hij een op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst genomen arbeid(st)er zonder ernstige reden ontslaat, hem/haar een opzeggingstermijn betekenen van 28 dagen of van 56 dagen indien de betrokkene ten minste 20 jaar anciënniteit telt in de onderneming.

Sedert tal van jaren meent het Comité van Experts van de Raad van Europa dat die termijnen te kort zijn zodat België geen passende uitvoering kan geven aan artikel 4, 1<sup>ste</sup> lid, 4. van het Europees Sociaal Handvest ( goedgekeurd bij wet van 11 juli 1990), krachtens welk de nationale wetgeving een redelijke opzeggingstermijn moet waarborgen.

Zonder te verwijzen naar die bepaling, maar in het kader van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, hebben de sociale partners op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 goedgekeurd betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden. Deze CAO is nadien bij koninklijk besluit van 10 februari 2000 algemeen verbindend verklaard en zij verlengt de in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 vastgestelde termijnen, onverminderd de ten minste gelijkwaardige sectorale regelingen, als volgt:

- 35 dagen wat de werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 42 dagen wat de werklieden betreft die tussen 5 jaar en ten minste 10 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 56 dagen wat de werklieden betreft die tussen 10 jaar en ten minste 15 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 84 dagen wat de werklieden betreft die tussen 15 jaar en ten minste 20 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

- 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

## 1.2. Le problème des services publics

La C.C.T. n° 75 n'est pas applicable aux services publics, que la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires (art. 2, § 3, 1°) exclut de son champ d'application, à quelques exceptions près (services régionaux de transports en commun, institutions publiques de crédit ...).

Il s'ensuit, au détriment des travailleurs occupés sous contrat de travail d'ouvrier dans le secteur public, une différence de traitement qui ne repose sur aucune justification objective.

Les organisations syndicales représentatives des services publics ont interpellé à ce sujet l'autorité fédérale, compétente en la matière puisque le droit du travail relève du législateur fédéral (art. 6, 1<sup>er</sup>, IV, al. 5 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles). Dans le cadre de l'accord intersectoriel 1999-2000 des services publics, cette autorité s'est engagée à supprimer la différence de traitement.

La solution la plus simple consisterait évidemment à inscrire dans l'art. 59 de la loi du 3 juillet 1978 le contenu de la C.C.T. n° 75 (ce qui, au passage, remédierait aux critiques juridiques que suscite la C.C.T.: voir l'étude de L. PELTZER et S. VAN WASSENHOVE, *Chr. D.S./Soc. Kron.*, 2001, p. 7).

Toutefois, les partenaires sociaux du secteur privé ont fait savoir qu'ils ne souhaitent pas voir modifiée la loi du 3 juillet 1978; ils se proposent seulement d'évaluer l'application de la C.C.T. n° 75 avant la fin de 2001.

- 112 dagen wat de werklieden betreft die 20 jaar en meer anciënniteit in de onderneming tellen.

## 1.2. Het probleem van de overheidsdiensten

CAO nr. 75 is niet van toepassing op de overheidsdiensten die bij de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (art. 2, § 3, 1°) op enkele uitzonderingen na (gewestelijke openbare vervoermaatschappijen, openbare kredietinstellingen, ...) zijn uitgesloten van de toepassingsgebied ervan.

Hierdoor ontstaat een verschil qua behandeling in het nadeel van de op grond van een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de overheidssector tewerkgestelde werknemers dat op geen enkele objectieve rechtvaardiging stoelt.

Aangezien arbeidsrecht ressorteert onder de federale wetgever ( art. 6, 1, IV, 5de lid van de bijzondere wet van 8 augustus tot hervorming der instellingen), hebben de representatieve vakbonden van de overheidsdiensten in dat verband de terzake bevoegde federale overheid geïnterpelleerd. In het kader van het intersectoraal akkoord 1999-2000 voor de overheidsdiensten, heeft de overheid zich ertoe verbonden het verschil qua behandeling weg te werken.

De eenvoudigste oplossing zou er natuurlijk in bestaan de inhoud van CAO nr. 75 in te schrijven in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 (wat meteen de juridische bezwaren zou opheffen die de CAO oproept: zie het onderzoek van L. PELTZER en S. VAN WASSENHOVE, *Soc. Kron.*, 2001, p. 7).

De sociale partners van de particuliere sector hebben echter laten weten dat zij niet wensen dat aan de wet van 3 juli 1978 zou worden getornd. Zij beogen enkel dat de toepassing van CAO nr. 75 voor eind 2001 te evalueren.

Après concertation avec les organisations syndicales représentatives des services publics, le département fédéral de l'Emploi et du Travail a alors proposé d'atteindre l'objectif d'égalisation en prenant des arrêtés royaux fixant les mêmes délais que la C.C.T. n° 75 sur la base de l'art. 61 de la loi du 3 juillet 1978. Le département fédéral de la Fonction publique s'est opposé à cette méthode, faisant valoir que l'art. 61 ne s'y prête pas, notamment en raison de la diversité des procédures de négociation en vigueur dans les services publics.

Les ouvriers contractuels du secteur public restent donc privés du bénéfice qu'a apporté la C.C.T. n° 75, un an après son entrée en vigueur. En outre, à l'égard de ces travailleurs, la Belgique demeure en défaut par rapport à l'art. 4, al. 1<sup>er</sup>, 4. de la Charte sociale européenne. Il y a donc abstention fautive du législateur, et la responsabilité civile de l'Etat pourrait être mise en cause par l'un(e) des travailleurs concernés.

### **1.3. Le problème en termes de genre**

Chaque département ou organisme dispose des statistiques de son personnel occupé sous contrat de travail d'ouvrier et de sa répartition par sexe; ces statistiques ne sont cependant pas centralisées. Néanmoins, on peut sans grand risque d'erreur avancer qu'il s'agit essentiellement, dans la fonction publique administrative, de personnel affecté aux réfectoires et aux services de nettoyage, c.à.d. essentiellement des femmes. Par exemple, le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail occupe 191 personnes sous contrat de travail d'ouvrier, dont 163 femmes.

Na overleg met de representatieve vakbonden van de overheidsdiensten, heeft het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid dan voorgesteld de nagestreefde gelijke behandeling te verwezenlijken door op grond van art. 61 van de wet van 3 juli 1978 koninklijke besluiten te nemen waarin dezelfde termijnen zouden worden opgenomen als in CAO nr. 75. Het federaal ministerie van Ambtenarenzaken heeft zich tegen deze methode verzet en heeft erop gewezen dat art. 61 zich daar niet toe leent inzonderheid omwille van de diversiteit aan onderhandelings bij de overheidsdiensten.

De contractuele werklieden in de overheidssector blijven, één jaar na de inwerkingtreding van CAO nr. 75, dan ook nog steeds verstoken van de voordelen ervan. Bovendien blijft België in hoofde van die werknemers nog steeds in gebreke ten aanzien van art. 4, 1<sup>ste</sup> lid, 4 van het Europees Sociaal Handvest. Dit is een geval van schuldig verzuim vanwege de wetgever en de staat zou door een van de betrokken werknemers/werkneemsters dan ook kunnen worden aangeklaagd in het kader van zijn burgerlijke aansprakelijkheid.

### **1.3. Het probleem vanuit de genderdimensie**

Elk departement of orgaan beschikt over statistieken betreffende het aantal op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden en over hun verdeling naar geslacht. Deze statistieken zijn echter niet gecentraliseerd. Niettemin kan worden gesteld dat het bij de administratieve overheidsdiensten hoofdzakelijk gaat om refter- en schoonmaakpersoneel, dus hoofdzakelijk om vrouwen. Bij het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werken bij voorbeeld 191 personen op grond van een arbeidsovereenkomst voor werklieden, van wie 163 vrouwen.

Par conséquent, l'absence de norme qui équivaldrait à la C.C.T. n° 75 est apparemment neutre, mais affecte une proportion nettement plus élevée de femmes, sans qu'on puisse imaginer une justification à cette différence de traitement. Il y a ainsi discrimination indirecte au détriment des femmes, telle que la définit l'art. 2 de la directive communautaire 97/80 du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Cette discrimination contrevient au principe d'égalité dans les conditions de licenciement, inscrit à l'art. 5 de la directive communautaire 76/207 du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne (...) les conditions de travail.

Sous cet angle, la Belgique s'expose donc à une procédure en manquement (art. 226 actuel du Traité de Rome), et la personne qui se trouve lésée par un tel défaut d'exécution d'une directive peut réclamer réparation du préjudice devant ses juridictions nationales (arrêt *Francovich et Bonifaci* de la Cour de Justice, C-6/90 et 9/90, 19 novembre 1991).

5

De afwezigheid van een aan CAO nr. 75 gelijkwaardige norm is ogenschijnlijk neutraal maar treft naar verhouding veel meer vrouwen, zonder dat er voor die verschillende behandeling een rechtvaardigingsgrond voorhanden is. Er bestaat ten aanzien van de vrouwen ook een indirecte discriminatie, zoals bepaald in art. 2 van communautaire richtlijn 97/80 van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht. Die discriminatie is in tegenstrijd met het beginsel van de gelijke behandeling met betrekking tot de ontslagvoorwaarden, vervat in art. 5 van de communautaire richtlijn 76/207 van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van (...) de arbeidsvoorwaarden.

Vanuit die invalshoek riskeert België een overtredingsprocedure (huidig art. 226 van het Verdrag van Rome) en een persoon die door dergelijk niet ten uitvoer leggen van een richtlijn nadeel ondervindt kan voor de nationale rechtbanken schadeloosstelling eisen voor de opgelopen schade (Arrest *Francovich en Bonifaci* van het Hof van Justitie, C-6/90 en 9/90, 19 november 1991).

## 2. AVIS

Le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes considère que, si la C.C.T. n° 75 constitue un progrès incontestable dans l'amélioration des conditions de travail des ouvriers, qu'exigeait d'ailleurs la mise en œuvre de la Charte sociale européenne, il n'existe aucune raison pertinente pour que les ouvriers occupés sous contrat de travail dans les services publics restent privés d'un bénéfice équivalent.

Au surplus, le Bureau souligne que cette discrimination directe masque une discrimination indirecte au détriment des femmes, laquelle est d'autant plus insupportable qu'elle affecte des travailleuses occupées à des emplois faiblement rémunérés, et qui de surcroît ne sont le plus souvent proposés qu'à temps partiel.

Le Bureau n'entend cependant pas interférer dans le dialogue social du secteur privé, si les partenaires sociaux considèrent qu'il est prématuré d'inscrire le contenu de la C.C.T. n° 75 dans l'art. 59 de la loi du 3 juillet 1978. Dès lors, le Bureau recommande que **l'art. 59 soit complété d'une disposition qui allonge les délais de préavis de licenciement comme le prévoit la C.C.T., mais uniquement en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Il revient à la ministre de l'Emploi de présenter un projet de loi à cet effet.**

## 2. ADVIES

Het Bureau van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen is van oordeel dat, terwijl CAO nr. 75 een onbetwistbare vooruitgang betekent op het stuk van de arbeidsvoorwaarden voor werklieden, wat trouwens ook vereist is krachtens het Europees Sociaal Handvest, er geen relevante reden bestaat om de op grond van een arbeidsovereenkomst bij de overheid tewerkgestelde werklieden een gelijkwaardig voordeel te ontzeggen.

Bovendien beklemtoont het Bureau dat die directe discriminatie een volstrekt onduidelijke indirecte discriminatie ten nadele van de vrouwen camoufleert, zeker omdat zij laagbetaalde werkneemsters treft die vaak noodgedwongen deeltijds werken.

Het Bureau wil zich niet mengen in de sociale onderhandelingen van de particuliere sector indien de sociale partners menen dat het nog voorbarig is de inhoud van CAO nr. 75 op te nemen in art. 59 van de wet van 3 juli 1978. Het Bureau beveelt dan ook aan dat **art. 59 wordt vervolledigd met een bepaling die de opzeggingstermijnen bij ontslag verlengt zoals voorzien in de CAO, maar uitsluitend voor de buiten het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallende werkgevers en werknemers. Het komt de minister van Werkgelegenheid toe om hieromtrent een wetsontwerp in te dienen.**