

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2012-2013

20 FÉVRIER 2013

Proposition de loi visant à supprimer le jour de carence

(Déposée par M. Jean-Jacques De Gucht et Mme Nele Lijnen)

DÉVELOPPEMENTS

1. Genèse de la distinction entre ouvrier et employé

La distinction qui est faite en Belgique entre ouvriers et employés est le fruit d'une évolution historique. Par la loi du 10 mars 1900, les ouvriers ont obtenu, après une lutte sociale de longue haleine, une protection légale minimale. La loi sur le contrat de travail prévoyait une protection largement supplétive en faveur des ouvriers. Si la loi ne contenait aucune définition de l'ouvrier, elle disposait cependant qu'il s'agissait d'un travail effectué sous direction, sous autorité et sous contrôle, et moyennant rémunération.

Les employés étaient censés être suffisamment proches de l'employeur et suffisamment capables de défendre leurs propres intérêts. Ce n'est que le 7 août 1922 qu'intervint une loi sur le contrat d'emploi, loi dont l'économie différait toutefois fondamentalement de celle de la loi de 1900 sur le contrat de travail.

Elle visait bien plus à protéger, ce dont témoigne la discussion en commission du Sénat au sujet de la loi de 1960, instaurant le salaire hebdomadaire garanti : « La loi de 1922 a accordé à l'employé un statut aussi favorable surtout pour le désolidariser de la classe ouvrière, pour conserver la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical. »

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2012-2013

20 FEBRUARI 2013

Wetsvoorstel tot schrapping van de carensdag

(Ingediend door de heer Jean-Jacques De Gucht en mevrouw Nele Lijnen)

TOELICHTING

1. Ontstaansgeschiedenis van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is in België historisch gegroeid. De arbeiders verkregen door de wet van 10 maart 1900, na een lange sociale strijd, een minimale wettelijke bescherming. De wet op de arbeidsovereenkomsten voorzag in een grotendeels suppletieve bescherming voor de werklieden. De wet bevatte geen definitie van werkman, wel stelde zij dat het ging om arbeid onder leiding, gezag en toezicht, tegen betaling.

De bedienden werden geacht voldoende dicht bij de werkgever te staan en afdoende in staat te zijn om voor de eigen belangen op te komen. Pas op 7 augustus 1922 kwam er een wet op de arbeidsovereenkomst van de bedienden die echter geheel anders was opgevat dan de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Zij was meer gericht op bescherming. Getuige hiervan de besprekking in de Senaatscommissie omtrent de wet van 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon : « De wet van 1922 heeft aan de bediende zulk een voordelig statuut toegekend, in hoofdzaak met het doel hem los te rukken van de arbeidersklasse, om het onderscheid te bestendigen tussen de werknemer met de hoed en de werknemer met de pet, en om te voorkomen dat de eerste zou aansluiten bij de vakbeweging. »

Si pareil objectif pouvait encore paraître justifié à l'époque, tel n'est certainement plus le cas à l'heure actuelle. La *ratio legis* est donc totalement dépassée.

La suppression du plafond salarial, en combinaison avec le mode de calcul du délai de préavis pour les employés d'un rang élevé, où le salaire et la fonction jouent un rôle important, a eu pour effet de faire bénéficier en définitive de la protection la plus avancée ceux qui, à l'origine, étaient réputés n'avoir besoin d'aucune protection légale. Il s'agit donc en l'occurrence d'une forme pervertie de l'idée originelle qui portait sur la nécessité d'une protection.

La critique de la distinction entre ouvriers et employés n'en devint pas moindre. C'est ainsi que Theo Lefèvre, à l'époque président du CVP, déclara en 1960 lors d'une commémoration de l'encyclique *Rerum Novarum* à Louvain qu'il y avait lieu de supprimer la distinction entre contrat de travail et contrat d'emploi, dès lors que cette distinction était devenue artificielle et, en outre, injuste.

Une tentative de coordination fut entreprise par la loi du 3 juillet 1978. La genèse de cette loi se déroula dans des conditions assez pénibles. En effet, le projet visant à coordonner les dispositions législatives relatives aux contrats de travail des ouvriers, des employés, des représentants de commerce, des domestiques et des étudiants se heurta à de nombreuses critiques. C'est ainsi que, dans une analyse de la genèse de cette loi, le professeur Blanpain considère que la matière n'était pas assez mûre pour qu'on puisse instaurer une uniformité et que le régime préconisé était vieilli d'un point de vue social. Le droit du travail belge répondait dans une mesure insuffisante aux aspirations fondamentales de ce droit : la stabilité d'emploi et le revenu garanti. Ce fut surtout le fait que la distinction entre ouvriers et employés restait maintenue qui fit l'objet de bon nombre d'objections.

La loi de 1978 ne rencontra pas l'exigence normale d'un traitement égal des ouvriers et des employés, bien que des pas aient été faits dans cette direction.

C'est principalement le régime des délais de préavis distincts qui fut (et est toujours) considéré comme une discrimination inadmissible.

Dix ans plus tard, en 1988, le sénateur Blanpain déposa une proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'un des éléments les plus importants de cette proposition était l'assimilation des statuts d'ouvrier et d'employé. Depuis lors, cette question est restée un problème brûlant. Plusieurs juristes, notamment MM. D. Cuyvers, X. Heyden, C. Engels et Th. Toussaint, ont dénoncé cette discrimination au cours des années 90.

Indien dergelijk doel indertijd misschien nog als gerechtvaardigd overkwam, dan is dat heden ten dage zeker niet meer het geval. De *ratio legis* is totaal achterhaald.

De afschaffing van de loongrens, in combinatie met de berekeningswijze van de opzeggingstermijn voor hogere bedienden waarbij loon en functie een belangrijke rol spelen, heeft ertoe geleid dat degenen die oorspronkelijk geacht werden geen wettelijke bescherming nodig te hebben, uiteindelijk de meest verregaande bescherming genieten. Het gaat hier dus om een perversie van de oorspronkelijke gedachte betreffende de noodzaak van bescherming.

De kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden werd er niet minder om. Zo zei in 1960 de toenmalige CVP-voorzitter Theo Lefèvre, ter gelegenheid van een *Rerum Novarum* te Leuven : « Het onderscheid tussen het arbeiders- en het bediendecontract moet worden opgeheven, omdat het kunstmatig en bovendien onrechtvaardig is geworden. »

Met de wet van 3 juli 1978 werd een poging tot coördinatie ondernomen. De geboorte van deze wet verliep allesbehalve vlot. Het ontwerp tot ordening van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten, stuitte immers op heel wat kritiek. Zo stelt professor Blanpain in een analyse betreffende het tot standkomen van deze wet dat de materie onvoldoende gerijpt was naar de eenvormigheid toe en de voorgestane regeling maatschappelijk verouderd is. Het Belgisch arbeidsrecht beantwoordt onvoldoende aan de fundamentele aspiraties van dat recht : vastheid van betrekking en gewaarborgd inkomen. Vooral het feit dat het onderscheid werkman-bediende overeind bleef was het voorwerp van heel wat bezwaren.

De wet van 1978 kwam niet tegemoet aan de normale eis van een gelijke behandeling van werklieden en bedienden, alhoewel stappen in die richting werden gezet.

Vooral de onderscheiden regeling voor de opzeggingstermijnen werd (en wordt) beschouwd als een onaanvaardbare discriminatie.

Tien jaar later, in 1988 diende senator Blanpain een wetsvoorstel in tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Een van de belangrijkste elementen van deze wet was het gelijkschakelen van het statuut van werklieden en bedienden. Sedertdien bleef deze kwestie een heet hangijzer. Diverse rechtsgeleerden, onder meer de heren D. Cuyvers, X. Heyden, C. Engels en Th. Toussaint klaagden in de jaren negentig deze discriminatie aan.

Il s'est graduellement dégagé un consensus dans le monde politique, judiciaire et social sur la nécessité d'élaborer un statut unique.

Après un appel lancé par cent professeurs d'université et chefs d'entreprise afin d'éliminer le fossé entre ouvriers et employés, le gouvernement a été invité, le 30 avril 2000, dans une motion de recommandation, à instaurer sans délai un statut unique.

Toutefois, aucun courant de pensée politique clair et net ne se manifeste dans ce dossier pressant.

Les partenaires sociaux ont donc pris l'initiative. Lors des négociations interprofessionnelles de 2001-2002, ils ont convenu de présenter à la fin 2001 un rapport sur le statut unique au Conseil national du travail (CNT). Sur une période de cinq ans, c'est-à-dire vers la fin de l'année 2006, le statut unique serait une réalité.

Malheureusement, ce projet resta à l'état de vœu pieux et fut intégralement remis aux calendes grecques, tout comme la suppression du jour de carence.

2. Évolution sociale et technologique : la distinction dépassée entre prestations intellectuelles et prestations manuelles

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne définit pas les notions d'ouvrier et d'employé. Elle fait la distinction entre les deux sur la base d'un seul critère : le caractère manuel ou intellectuel du travail accompli.

Dès 1910, le député Dennis a souligné que le contraste entre travail intellectuel et travail physique était dépassé.

Dans son intervention, il se référa entre autres à M. Buyse, auteur d'une enquête sur l'enseignement professionnel aux États-Unis. Cet auteur était d'avis, au sujet du travail accompli par l'ouvrier moderne, que l'ouvrier américain était le prototype de l'ouvrier de l'avenir, car il avait reçu une formation; l'ouvrier du passé, dont les connaissances se limitaient aux recettes, aux procédés, aux techniques et aux trucs professionnels, est dépassé depuis belle lurette dans les usines modernes du nouveau monde. Tous réalisent le « *Labor saving* », l'économie sur une grande échelle, en utilisant des machines perfectionnées; l'utilisation intelligente de ces machines requiert plus de cerveau que de muscle, et M. Dennis conclut en évoquant l'ouvrier du futur, quand l'esprit dominera la matière.

Les innovations technologiques permettent en partie d'éliminer le travail physique lourd et sale ou d'en réduire sensiblement le volume. La manipulation d'un appareillage d'une haute valeur technique requiert de plus en plus un apport intellectuel.

Gaandeweg is er een consensus ontstaan bij de politieke, de gerechtelijke en de sociale wereld dat er een eenheidstatuut dient te komen.

Na een oproep van 100 academici en bedrijfsleiders om de kloof tussen arbeiders en bedienden weg te werken werd de regering op 30 april 2000 in een motie van aanbeveling verzocht om onverwijd een eenheidsstatuut in te voeren.

Een duidelijke politieke denkrichting voor het prangende dossier blijft echter uit.

De sociale partners trokken bijgevolg het laken naar zich toe. Tijdens de interprofessionele onderhandelingen van 2001-2002 kwamen zij tot een akkoord om tegen eind 2001 een rapport uit te brengen over het eenheidsstatuut in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Over een periode van vijf jaar, dus tegen jaareinde 2006, zou het eenheidsstatuut een realiteit zijn.

Jammer genoeg werd dit vroom voornement geen realiteit en werd geheel inclusief de afschaffing van de carensdag naar de Griekse kalender geschoven.

2. Maatschappelijke en technologische evolutie : het achterhaalde onderscheid tussen intellectuele of manuele arbeidsprestaties

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst definiert de begrippen arbeider en bediende niet. Zij onderscheidt beiden op basis van één enkel criterium : het al dan niet manuele of intellectuele karakter van de verrichte arbeid.

Reeds in 1910 wees kamerlid Dennis erop dat de tegenstelling tussen intellectuele arbeid en fysieke arbeid achterhaald was.

Hij verwees tijdens zijn tussenkomst onder meer naar de heer Buyse die een onderzoek verrichtte naar het professioneel onderwijs in de Verenigde Staten. Deze auteur schreef over de arbeid die wordt verricht door de moderne arbeider : « De Amerikaanse arbeider is het prototype van de arbeider van de toekomst, hij is een opgeleid man; de arbeider van het verleden, wiens kennis beperkt was tot recepten, procédés, handigheden en beroepsknepen is sinds lang voorbijgestreefd in de moderne fabrieken van de nieuwe wereld. Allen realiseren de « *Labor saving* », de economie van de grote schaal, door het aanwenden van geperfectioneerde machines; het intelligent aanwenden van deze machines vereist meer hersenen dan spierkracht; meer aandacht, snelle besluitvorming dan fysieke kracht » de heer Dennis besloot : « Ziehier de arbeider van de toekomst : het zal de geest zijn die de materie beheert. »

Technologische innovaties maken het gedeeltelijk mogelijk zwaar fysiek en vuil werk uit te sluiten of de omvang ervan gevoelig te verminderen. Het manueel hanteren van technisch hoogwaardige apparatuur vereist steeds meer een intellectuele inbreng.

La doctrine énonce à ce sujet que l'armée des non-qualifiés se trouve décimée. Dans leur totalité, les travailleurs bénéficient d'une formation scolaire prolongée et d'un degré supérieur de formation. Par contre, un certain nombre de travailleurs, qui étaient considérés traditionnellement et sans contestation comme des employés, accomplissent un travail présentant un caractère de plus en plus répétitif et offrant un moindre degré de stimulation intellectuelle. C'est notamment pour cette raison que la distinction devient pour ainsi dire impossible et qu'elle est dès lors considérée comme vieillie et dépassée.

À l'exception de la Grèce, les autres pays de l'Union européenne (UE) ont abandonné cette distinction, datant des débuts de l'ère industrielle. En effet, le travail répétitif ne fait plus partie de la société post-industrielle.

3. La discrimination la plus flagrante entre ouvriers et employés : le «jour de carence»

Le jour de carence est l'illustration par excellence de la distinction artificielle qui est faite entre les ouvriers et les employés.

Le jour de carence implique qu'en cas d'incapacité de travail dont la durée n'excède pas quatorze jours, l'ouvrier, contrairement à l'employé, n'est pas rémunéré pour le premier jour d'absence (article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Cette règle date du XIX^e siècle et découle de la méfiance que les employeurs éprouvaient à l'époque envers les ouvriers. Elle s'appuie sur la présomption selon laquelle le premier jour de maladie est probablement simulé et résulte davantage d'un mal-être lié à la «gueule de bois» plutôt que d'une véritable maladie. Non seulement une telle présomption est totalement dépassée mais, en plus, cette mesure est franchement dénigrante et discriminatoire.

L'objectif presupposé du jour de carence est de combattre les abus. Il était prévu, en exécution de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, d'améliorer la réglementation afférente au contrôle de l'incapacité de travail. Or, plus de onze années plus tard, on constate que le jour de carence existe toujours et qu'il n'est nullement question d'abroger cette disposition.

Il est donc grand temps de supprimer sans plus attendre cette distinction dépréciative et superflue.

L'objectif du jour de carence, qui est de lutter contre l'absentéisme pour cause de maladie, pourrait parfaitement être atteint par d'autres moyens, à savoir l'application des règles relatives à l'incapacité de travail et la réalisation de contrôles par un médecin-conseil.

De rechtsleer stelt hieromtrent : Het leger der ongeschoolden is gedecimeerd. De werknemers in hun totaliteit genieten een langere schoolse opvoeding en een hogere graad van opleiding. Een aantal werknemers dat traditioneel ontegensprekelijk als bedienden wordt beschouwd, verricht daarentegen arbeid die een steeds meer repetitief karakter vertoont en intellectueel minder stimulerend is. Het onderscheid wordt mede om die reden bijna onmogelijk en wordt daarom ook als verouderd en voorbijgestreefd ervaren.

Buiten Griekenland hebben de andere landen van de Europese Unie (EU) dit onderscheid uit het vroegindustriële tijdperk afgeschaft. De repetitieve arbeid maakt immers geen deel meer uit van de postindustriële samenleving.

3. De meest flagrante discriminatie tussen arbeiders en bedienden : de «carenssdag»

De carensdag is het voorbeeld bij uitstek van het kunstmatige onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

De carensdag houdt in dat bij een arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt, de werkman, in tegenstelling tot de bediende, voor de eerste dag niet wordt bezoldigd (artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Deze regel dateert van de negentiende eeuw en is gegroeid uit het toenmalige wantrouwen van de werkgevers ten opzichte van de zogenaamde werkliden. De regel gaat uit van het vermoeden dat de eerste dag van ziekte waarschijnlijk gefingeerd is en veeleer voortvloeit uit een kater dan uit een daadwerkelijke ziekte. Niet alleen is een dergelijk vermoeden totaal achterhaald, deze maatregel is ook ronduit denigrerend en discriminerend.

De vooropgestelde bedoeling van de carensdag is misbruiken tegengaan. Ter uitvoering van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde zou men werken aan een betere regeling voor de controle van de arbeidsongeschiktheid. Meer dan elf jaar later bestaat de carensdag echter nog altijd en is er nog geen sprake van het afschaffen van deze bepaling.

Aldus wordt het hoog tijd dit denigrerend en overbodig onderscheid onmiddellijk af te schaffen.

Het doel van de carensdag, namelijk het tegengaan van ziekteverzuim, kan perfect worden bereikt door het toepassen van de regels rond arbeidsongeschiktheid en het toezicht door een controlearts.

Les partenaires sociaux ont indiqué par le passé que la suppression du jour de carence devait être l'une des premières étapes de l'unification des statuts d'ouvrier et d'employé. Mais, une fois de plus, les partenaires sociaux renvoient le projet aux calendes grecques et la question de la suppression n'est abordée que de manière isolée au sein de quelques commissions paritaires.

4. La suppression du jour de carence et le statut unique : une succession de promesses non tenues

La suppression du jour de carence est étroitement liée à la concertation relative au statut unique. Le jour de carence est à ce point discriminatoire que lors de chaque concertation, sa suppression est présentée comme une nécessité absolue et est chaque fois subordonnée à un calendrier très précis. Aujourd'hui encore, on avance une échéance : à l'horizon 2014, le jour de carence sera définitivement supprimé, conformément au dernier accord interprofessionnel (AIP). L'aperçu chronologique détaillé qui figure ci-après montre clairement qu'en dépit des accords successifs qu'ils ont conclus au sujet du statut unique et de la suppression du jour de carence, les partenaires sociaux ne sont jamais parvenus à faire aboutir le dossier.

Ainsi, lors des négociations interprofessionnelles de 2001-2002, ils s'étaient mis d'accord pour présenter à la fin de l'année 2001 un rapport sur le statut unique au Conseil national du travail (CNT). Ce statut serait une réalité après une période de cinq ans. Cet accord a vu le jour à la suite de fortes pressions exercées par les milieux politique et universitaire dénonçant la discrimination entre les ouvriers et les employés.

Cette promesse a été reformulée en 2005 par les partenaires sociaux. Ainsi, l'accord interprofessionnel 2005-2006 repris par le gouvernement de l'époque prévoyait qu'une commission spéciale, appelée le Groupe des 10, formulerait et déposerait des conclusions à l'intention du Conseil national du travail avant la fin 2005.

Ce qui suit est un aperçu hallucinant de la façon dont les partenaires sociaux et plus particulièrement la commission spéciale œuvrant au sein du Conseil national du travail, appelée le Groupe des 10, ont systématiquement reporté le dossier sous l'œil attentif du ministre de l'époque.

Les auteurs de la présente proposition estiment que cette chronique d'une mort annoncée illustre parfaitement la raison pour laquelle le parlement et le gouvernement ne peuvent rester sur la touche plus longtemps. Nous reprenons le fil de l'histoire au début de l'année 2006. Le parlement attend patiemment les conclusions du Groupe des 10 relatives au rapprochement des statuts des ouvriers et des employés.

De sociale partners hebben in het verleden aangegeven dat de afschaffing van de carensdag een van de eerste stappen moet zijn in de eenmaking van de statuten van arbeiders en bedienden. Eens te meer grijpen de sociale partners echter terug naar de Griekse kalender en blijft de afschaffing beperkt tot enkele paritaire comités.

4. Het afschaffen van de carensdag en het eenheidsstatuut : opeenvolging van gebroken beloftes

Het afschaffen van de carensdag hangt nauw samen met het overleg rond het eenheidsstatuut. De carensdag is dusdanig discriminerend dat bij elk overleg de afschaffing naar voor wordt geschoven als absoluut te realiseren en telkenmale worden er concrete termijnen aan verbonden. Ook nu weer wordt de deadline van 2014 naar voren geschoven als deadline voor het definitief afschaffen van de carensdag en dit tegenvolge het laatste IPA. Indieners geven *infra* een gedetailleerd overzicht waaruit duidelijk blijkt dat de sociale partners ondanks herhaalde akkoorden over het eenheidsstatuut en de afschaffing van de carensdag telkenmale in gebreke blijven.

De sociale partners kwamen tot een groot akkoord tijdens het interprofessioneel overleg van 2001-2002 om tegen eind 2001 een rapport uit te brengen over het eenheidsstatuut in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Over een periode van vijf jaar zou het eenheidstatuut een realiteit zijn. Dit akkoord kwam er na zware druk uit de politieke en de academische wereld op de discriminatie tussen de arbeiders en de bedienden.

Deze belofte werd in 2005 nog maar eens door de sociale partners vastgelegd. In het Interprofessioneel akkoord 2005-2006 dat door de toenmalige regering werd overgenomen, werd bepaald dat een bijzondere commissie, de zogenaamde groep van tien, binnen de schoot van de Nationale Arbeidsraad conclusies zou formuleren en neerleggen voor eind 2005.

Wat hieronder volgt is het hallucinant overzicht van hoe de sociale partners en dan in het bijzonder de speciale commissie binnen de schoot van de Nationale Arbeidsraad, de zogenaamde groep van tien, onder het toezicht oog van de toenmalige minister het dossier systematisch uitstellen.

Deze kroniek van een aangekondigde dood illustreert volgens de indieners perfect waarom hetparlement en de regering niet langer op de zijlijn kunnen blijven staan. We nemen de draad terug op op begin 2006. Het parlement wacht geduldig op de besluiten van de groep van tien omtrent de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden.

Lorsqu'il est apparu, en mai 2006, que la concrétisation d'un accord rencontrait quelques problèmes chez les partenaires sociaux, une première question orale a été déposée à ce sujet par la sénatrice Anseeuw (Open Vld). Le ministre de l'époque, M. Vanvelthoven (Sp.a), déclara : « Les travaux de la commission sont toujours en cours. « Le ministre n'avait encore reçu aucune conclusion parce qu'« en raison des discussions sur le pacte des générations, les travaux ont pris du retard. De plus, l'examen des questions adressées aux experts demande beaucoup de temps. » Il n'y avait néanmoins aucune raison de paniquer parce que « le rapport est attendu en juin 2006 », dixit l'intéressé.

Cette nouvelle échéance précise donnée par le ministre n'a toutefois pas été respectée. À la deuxième question sur ce point en juin 2006, le ministre a répondu que ce n'était plus qu'une question de jours : « Elles (les conclusions) devraient me parvenir prochainement. »

Un mois plus tard, le 13 juillet 2006, le sénateur Mahoux ainsi que la sénatrice Anseeuw interrogèrent le ministre. Le ministre déclara qu'il attendait effectivement les conclusions pour la fin juin 2006. Vu qu'elles ne lui étaient pas encore parvenues, il fit savoir que le président du Groupe des 10 allait lui faire un rapport oral.

Celui qui pensait qu'une convocation chez le ministre allait apporter une avancée en était pour ses frais.

Le 12 octobre 2006, le lendemain de la rentrée parlementaire, le ministre fut de nouveau interrogé sur l'état de la situation. Le 29 septembre, des fuites dans la presse provenant du Groupe des 10 avaient, en effet, révélé qu'il y avait bel et bien des conclusions mais que ces dernières se limitaient à un aperçu des problèmes. Il y avait toutefois quelques suggestions.

De nouveau, la réponse du ministre fut décevante : « Je n'ai toujours pas reçu les conclusions de la commission. Le Groupe des 10 se réunit de nouveau le 25 octobre 2006. J'ai invité ses membres à venir commenter leurs travaux le 26 octobre 2006 à ma cellule stratégique. Nous saurons alors si une nouvelle initiative doit être prise et en quoi celle-ci pourra consister. »

Cette nouvelle échéance claire n'a pas non plus été respectée, comme le montre une fois de plus la réponse du ministre, toujours confiant, à la question écrite du 27 décembre 2006 de la sénatrice Anseeuw : « Comme vous l'avez déjà dit vous-même, j'ai reçu le Groupe des 10 le 26 octobre 2006 à ma cellule stratégique pour qu'ils viennent expliquer leurs travaux. S'ils n'ont pas encore pu me soumettre un rapport, ils m'ont cependant assuré que le dossier n'est sûrement pas bloqué et qu'ils ont déjà réalisé pas mal de progrès. Toutefois, un certain nombre de domaines

Toen duidelijk werd in mei 2006 dat er enige problemen waren met het tot standkomen van een akkoord bij de sociale partners werd hieromtrent een eerste mondelinge vraag ingediend door toenmalig senator Anseeuw (Open Vld). Toenmalig minister Vanvelthoven (Sp.a) gaf aan dat : « De werkzaamheden van de commissie zijn nog volop bezig zijn. ». De minister had nog geen conclusies ontvangen want : « Door de discussies over het generatiepact hebben de werkzaamheden enige vertraging opgelopen. Daarenboven vergt het onderzoek van de vragen aan de deskundigen heel wat tijd. » Geen paniek echter want « Het rapport wordt verwacht in juni 2006», aldus betrokkenen.

Deze nieuwe duidelijke deadline vanwege de minister werd echter niet gehaald. De minister antwoordde op een tweede vraag hieromtrent in juni 2006 dat het nog slechts een kwestie van dagen was : « Ik verwacht deze (de conclusies) een van de komende dagen. ».

Een maand later, op 13 juli 2006 voelden zowel senator Mahoux (PS) als senator Anseeuw de minister aan de tand. De minister gaf aan dat hij de besluiten inderdaad verwachtte tegen eind juni 2006. Gezien deze nog steeds niet binnengekomen waren gaf de minister aan dat de Voorzitter van de groep van tien een mondeling verslag bij hem zou geven.

Wie dacht dat een convocatie bij de minister een doorbraak met zich mee zou brengen kwam echter bedrogen uit.

Op 12 oktober 2006, daags na de heropening van het parlementair jaar werd de minister wederom gevraagd naar een stand van zaken. Op 29 september bleek immers uit lekken vanwege de groep van tien naar de pers dat er wel degelijk conclusies waren doch dat deze beperkt waren tot een overzicht van knelpunten. Wel waren er enkele suggesties.

Wederom was het antwoord van de minister teleurstellend : « Ik heb de conclusies van de commissie nog niet ontvangen. Op 25 oktober 2006 komt de groep van tien opnieuw samen. Ik heb hen op 26 oktober op mijn beleidscel uitgenodigd om hun werkzaamheden te komen toelichten. Dan zal blijken of er eventueel een initiatief moet worden genomen en waaruit dat kan bestaan. »

Ook deze nieuwe duidelijke *deadline* wordt niet gehaald, getuige nogmaals het antwoord van de nog steeds goedgelovige minister op een schriftelijke vraag dd. 27 december 2006 vanwege de toenmalig senator Anseeuw : « Zoals u zelf reeds heeft aangegeven, heb ik de groep van tien op 26 oktober 2006 ontvangen op mijn beleidscel om hun werkzaamheden te komen toelichten. Een verslag konden ze mij nog niet voorleggen. Zij hebben mij wel verzekerd dat het dossier zeker niet strop zit en dat ze reeds veel vooruitgang hebben geboekt. Een aantal domeinen

n'ont pas encore été complètement explorés et c'est pourquoi ils voudraient encore poursuivre leurs travaux quelque temps. Les partenaires m'ont assuré qu'ils sont eux-mêmes en mesure de poursuivre le traitement du dossier. Ils ne voulaient toutefois pas interférer avec les négociations relatives à un nouvel AIP et ils ont dès lors interrompu leurs discussions pour une courte durée. Comme vous pouvez le lire dans le nouveau projet d'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, le Groupe des 10 a prévu des réunions dès le mois de janvier 2007 afin de continuer la discussion de la problématique. Je propose donc d'attendre ces discussions ultérieures. »

Cette réponse est éloquente. Non seulement le Groupe des 10 confirme que le dossier n'est certainement pas bloqué, mais il y aurait même « pas mal » de progrès.

L'on demande uniquement d'observer une courte pause dans la concertation afin de ne pas interférer avec les négociations en cours dans le cadre d'un nouvel AIP. Le ministre accède à cette demande en raison du signal clairement positif de la part des partenaires sociaux. Le 10 janvier 2007 déjà (*sic*), plusieurs domaines seraient « explorés » plus en détail. D'après les partenaires sociaux, après le pacte de solidarité entre les générations, l'AIP a brièvement tout gâché, mais ils pouvaient ensuite se consacrer pleinement au dossier. L'espoir fait vivre ?

La question fut à nouveau soulevée au Sénat le 1^{er} février 2007. Toutefois, le ministre tint à nouveau le même discours : « Je n'ai pas encore reçu les conclusions de la commission. J'ai effectivement reçu le Groupe des 10 le 26 octobre dernier à ma cellule stratégique pour qu'il m'informe de l'état de choses. J'ai appris que des progrès avaient été enregistrés dans certains domaines mais, entre-temps, je n'ai toujours pas reçu de rapport intermédiaire. Je retiens en tout cas de l'AIP que les partenaires sociaux prennent très au sérieux le rapprochement des statuts des ouvriers et des employés. »

Le 1^{er} mars 2007, la question fut de nouveau soumise au ministre. Cette fois-là, le ministre déclara complètement forfait et il devint clair que les partenaires sociaux prennent réellement très au sérieux le rapprochement des statuts : « Les partenaires sociaux sont souvent très discrets vis-à-vis de l'extérieur en ce qui concerne leurs discussions. Je n'ai pas encore reçu de rapport. Je n'impose pas de date butoir pour l'instant. Je n'ai pas l'intention de prendre moi-même une initiative, ni d'inscrire ce point à l'ordre du jour du Conseil des ministres. Je comprends l'impatience de Mme Anseeuw mais les partenaires sociaux demandent expressément à disposer d'un peu plus de temps et je pense que pour un dossier aussi crucial et compte tenu de l'importance de la concertation sociale, on ne peut qu'accéder à leur demande. »

zijn echter nog niet helemaal « uitgegraven » en ze zouden dan ook graag nog wat verder werken. De partners hebben mij verzekerd dat zij zelf in staat zijn het dossier verder te behandelen. Ze wilden dit echter niet mengen met de onderhandelingen voor een nieuw IPA en hebben hun besprekingen dus voor korte tijd stilgelegd. Zoals u kan lezen in het nieuwe ontwerp van interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, heeft de groep van tien al in januari 2007 opnieuw vergaderingen gepland om de problematiek verder te bespreken. Ik stel dan ook voor de verdere besprekingen af te wachten. »

Dit antwoord is veelzeggend. Niet alleen bevestigt de groep van tien dat het dossier zeker niet strop zou zitten maar er zou zelfs « veel » vooruitgang zijn geboekt.

Er wordt enkel gepleit voor een korte pauze in het overleg om niet te interferen met de lopende onderhandelingen in het kader van een nieuw IPA. De minister gaat hierop in gezien het duidelijk positief signaal vanwege de sociale partners. Reeds (*sic*) op 10 januari 2007 zouden een aantal domeinen verder worden « uitgegraven ». Na het generatiepact strooide volgens de sociale partners het IPA kortstondig roet in het eten, doch niet getreurd, heden konden ze zich volop werpen op het dossier. Hoop doet leven ?

Op 1 februari 2007 wordt de kwestie wederom aangekaart in de Senaat. De minister herhaalde echter wederom zijn ondertussen grijsgedraaide plaat af : « Ik heb nog geen conclusies gekregen van de commissie. De groep van tien heb ik inderdaad op 26 oktober op mijn beleidscel ontvangen om toelichting te komen geven over de stand van zaken. Ik kreeg te horen dat er op bepaalde domeinen al vooruitgang was geboekt, maar ik heb nog geen tussentijds verslag gezien. Uit het IPA onthoud ik in elk geval dat de sociale partners de toenadering tussen de statuten van arbeiders en bedienden zeer ernstig nemen. »

Op 1 maart 2007 ligt de minister wederom op de pijnbank. Ditmaal geeft de minister echter algeheel forfait en wordt duidelijk dat de sociale partners de toenadering van de statuten inderdaad zeer ernstig nemen : « Zoals welbekend zijn de sociale partners vaak erg zwijgzaam over hun besprekingen. Ik heb nog geen verslag ontvangen. Ik leg voorlopig geen deadline op. Ik ben niet voornemens hierin zelf een initiatief te nemen, noch om het dossier op de agenda van de ministerraad te plaatsen. Ik begrijp het ongeduld van mevrouw Anseeuw maar de sociale partners vragen ons uitdrukkelijk om nog wat meer tijd. Voor een zo cruciaal dossier en gezien het belang van het sociaal overleg, ook in de toekomst, kunnen we niet anders dan op het verzoek van de sociale partners in te gaan. »

Alors qu'il était déjà précisé dans l'AIP de 2001 que le jour de carence devait être supprimé, on constate dans le dernier projet d'AIP de 2011-2012 que celui-ci existe toujours. Malgré ces belles paroles et ces promesses réitérées, la suppression de cette disposition manifestement discriminatoire et superflue s'avère irréalisable dans les faits.

« Un régime définitif sera élaboré d'ici à fin 2012. Ce régime prévoira une programmation pour le salaire garanti; la première phase, qui devra débuter en 2014, intégrera la suppression du jour de carence. »

En d'autres termes, on renvoie une nouvelle fois la suppression du jour de carence aux calendes grecques en fixant l'année 2014 comme nouvelle échéance. Au vu du non-respect des promesses antérieures, les auteurs se montrent plutôt sceptiques face à cette échéance. Ils renvoient également à une proposition de résolution déposée précédemment, qui insiste sur la nécessité non seulement de supprimer le jour de carence mais aussi d'harmoniser les divers statuts d'ici 2012.

La réponse donnée le 2 février 2011 par la ministre de l'Emploi à une question parlementaire du sénateur Alexander De Croo nous permet de savoir de manière détaillée dans quelle mesure le jour de carence a été effectivement supprimé dans les différents secteurs :

« Il convient d'établir une distinction entre, d'une part, les secteurs qui prévoient une suppression inconditionnelle du jour de carence et, d'autre part, les secteurs qui prévoient une suppression du jour de carence à certaines conditions (une ancienneté minimale dans l'entreprise peut par exemple être requise).

Trente-cinq commissions paritaires ont conclu des conventions collectives de travail (CCT) prévoyant la suppression inconditionnelle du jour de carence.

Dix-sept commissions paritaires ont conclu des CCT prévoyant la suppression du jour de carence à certaines conditions uniquement. ».

Parmi les commissions paritaires prévoyant la suppression du jour de carence à certaines conditions, seules deux commissions paritaires ont conclu des CCT à durée déterminée. Tous les autres secteurs ont conclu des CCT à durée indéterminée.

Pour être complète dans ma réponse, il convient également de souligner que trente-quatre commissions paritaires ont conclu des CCT prévoyant la suppression d'un ou plusieurs jours de carence (par an, par semestre, etc.) et ce, moyennant certaines conditions ou non.

Alhoewel er reeds in de IPA van 2001 werd aangegeven dat de carensdag diende te worden afgeschaft stelt men vast in het recente ontwerp IPA van 2011-2012 dat deze nog steeds bestaat. Ondanks dure beloftes en zware eden blijkt de afschaffing van deze manifest discriminerende en overbodige bepaling niet haalbaar in de realiteit.

« Er zal tegen eind 2012 een definitieve regeling uitgewerkt moeten worden. In die regeling moet het volgende voorzien worden : een programmatie voor de eenvormige regeling van het gewaarborgd loon; de afschaffing van de carensdag en de wettelijke omkadering zal moeten starten in 2014. »

De afschaffing van de carensdag wordt met andere woorden wederom naar de griekse kalender verwezen waarbij de nieuwe deadline 2014 is. Gezien hoger relaas van gebroken beloftes staan de indieners eerder sceptisch ten opzichte van deze *deadline*. Indieners verwijzen tevens naar eerder ingediend voorstel van resolutie waarin zij aangeven dat niet alleen de carensdag maar ook de diverse statuten tegen 2012 moeten geharmoniseerd zijn.

Op 2 februari 2011 antwoordde de minister van werk het volgende : Via het antwoord op een recente parlementaire vraag vanwege senator Alexander De Croo beschikken we over een gedetailleerde stand van zaken van de mate waarin de carensdag reeds daadwerkelijk in de respectieve sectoren werd geschrapt :

« Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen enerzijds de sectoren die een onvoorwaardelijke afschaffing van de carensdag voorzien en anderzijds de sectoren die een voorwaardelijke afschaffing van de carensdag voorzien (een minimale anciënniteit in de onderneming kan bijvoorbeeld worden vereist).

Vijfendertig paritaire comités hebben collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) gesloten die een onvoorwaardelijke afschaffing van de carensdag voorzien.

Zeventien paritaire comités hebben CAO's gesloten die een voorwaardelijke afschaffing van de carensdag voorzien. ».

Tussen de paritaire comités die een voorwaardelijke afschaffing van de carensdag voorzien, zijn er slechts twee paritaire comités die CAO's van bepaalde duur hebben gesloten. Alle andere paritaire comités hebben CAO's van onbepaalde duur gesloten.

Om een volledig antwoord te geven, wijs ik er u eveneens op dat vierendertig paritaire comités CAO's hebben gesloten die een afschaffing van een of meerdere carensdagen (per jaar, per semester, ...) voorzien, al dan niet onder bepaalde voorwaarden.

Parmi ces secteurs, seize commissions paritaires ont conclu des CCT à durée déterminée et dix-huit commissions paritaires ont conclu des CCT à durée indéterminée.

Soixante et une commissions paritaires n'ont conclu aucune CCT relative au jour de carence et continuent par conséquent à appliquer le jour de carence tel que prévu à l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

En exécution de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, la réglementation relative au contrôle de l'incapacité de travail devait être améliorée. Or, près de douze ans plus tard, le jour de carence existe toujours.

Dans sa réponse adressée au sénateur De Croo, demandant quand le jour de carence serait finalement supprimé, la ministre de l'Emploi a précisé ce qui suit :

« La suppression du jour de carence des ouvriers constitue un des éléments des discussions en cours relativement à l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Les partenaires sociaux ont souhaité gérer eux-mêmes cette harmonisation et l'ont affirmé dans différents accords interprofessionnels.

Le gouvernement fédéral s'est par ailleurs engagé à ne pas prendre d'initiative concernant le statut ouvrier-employé. La primauté en cette matière doit en effet être donnée à la concertation sociale, la question de l'harmonisation dépassant le cadre d'une simple discussion technique.

Le projet d'AIP 2011-2012 prévoit une harmonisation phasée des statuts. Cette harmonisation doit encore être précisée par les partenaires sociaux en 2012 sur la base des principes qui ont été déterminés dans le projet d'AIP.

La suppression du jour de carence a également été prévue. Ceci doit être spécifié davantage pour la fin 2012 pour pouvoir implémenter la première étape en 2014. »

Malheureusement, le gouvernement se met lui-même une nouvelle fois « sur la touche » à la demande des partenaires sociaux qui s'engagent, en contrepartie, à s'atteler à l'harmonisation des statuts. Au vu de l'expérience passée, cela n'augurait rien de bon.

Depuis le 7 juillet 2011, ce cercle vicieux est enfin brisé et ce, non pas grâce à une démarche politique unanime mais grâce à l'intervention de la Cour constitutionnelle.

Celle-ci accorde au législateur un délai de deux ans pour éliminer les différences en matière de délais de préavis entre les ouvriers et les employés qui

Tussen die sectoren, zijn er zestien paritaire comités die CAO's van bepaalde duur hebben gesloten en achttien paritaire comités die CAO's van onbepaalde duur hebben gesloten.

Eenzestig paritaire comités hebben geen CAO's gesloten in verband met de carensdag en blijven dus de carensdag toepassen zoals voorzien in artikel 52, paragraaf 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. »

Ter uitvoering van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde zou men werken aan een betere regeling voor de controle van de arbeidsongeschiktheid. Bijna twaalf jaar later bestaat de carensdag echter nog altijd.

De minister van werk gaf in februari 2011 het volgende antwoord op de expliciete vraag vanwege senator De Croo wanneer de carensdag nu eindelijk zou worden afgeschaft :

« De afschaffing van de carensdag voor werklieden vormt een onderdeel van de lopende besprekingen inzake harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. De sociale partners hebben de wens geuit om deze harmonisering in eigen beheer te kunnen behandelen en hebben dit als zodanig in verschillende interprofessionele akkoorden bevestigd.

De federale regering heeft zich van zijn kant ertoe verbonden geen initiatieven te ondernemen met betrekking tot een eengemaakt statuut arbeiders-bedienden. Het initiatief in deze materie dient in de eerste plaats aan het sociaal overleg te worden voorbehouden, aangezien de kwestie inzake harmonisering meer behelst dan louter een technische discussie.

Het ontwerp IPA 2011-2012 voorziet een gefaseerde harmonisering van de statuten. Deze harmonisering moet door de sociale partners in 2012 nog verder worden uitgewerkt op basis van de principes die werden vastgelegd in het ontwerp IPA.

Ook de afschaffing van de carensdag werd voorzien. Dit moet voor eind 2012 verder worden gespecificeerd om een eerste stap te kunnen zetten in 2014. »

Eens te meer en dit tot treurnis toe zet de regering zichzelf « *on hold* » op vraag van de sociale partners die zich dan in ruil ertoe verbinden om te werken aan een harmonisering van de statuten. Gezien de ervaring uit het verleden voorpelde dit alvast weinig goeds.

Sinds 7 juli 2011 werd deze vicieuze cirkel eindelijk doorbroken en dit niet door toedoen van een eensgezinde politieke tussenkomst maar wel door het optreden van het Grondwettelijk Hof.

Het Grondwettelijk Hof geeft de wetgever twee jaar de tijd om de verschillen weg te werken tussen de opzegtermijnen van arbeiders en bedienden met een-

possèdent une ancienneté identique. L'arrêt de la Cour a été rendu sur une question préjudiciale du tribunal du travail de Bruxelles.

Cet arrêt prévoit que les effets des dispositions législatives actuelles relatives aux délais de préavis sont maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions, et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013. Vingt ans plus tôt, le Conseil d'État avait qualifié les différences en matière de délais de préavis de discriminatoires.

La Cour constitutionnelle considère elle aussi que le jour de carence — un jour de maladie non rémunéré pour les ouvriers — est discriminatoire et exige du législateur qu'il apporte une solution au problème d'ici le 8 juillet 2013.

Les auteurs de la présente proposition de loi estiment que le législateur a reçu cette fois-ci un mandat explicite pour mettre fin effectivement aux différentes discriminations qui existent entre les ouvriers et les employés. Ils entendent supprimer définitivement le jour de carence dans tous les secteurs car celui-ci constitue la discrimination la plus flagrante qui soit. Il s'agit seulement de la première étape. Si les partenaires sociaux devaient une nouvelle fois faire preuve d'inertie, il y aurait d'autres initiatives législatives qui seraient prises compte tenu de la date butoir fixée par la Cour constitutionnelle.

L'objectif du jour de carence, qui est de lutter contre l'absentéisme pour cause de maladie, pourrait parfaitement être atteint par d'autres moyens, à savoir l'application des règles relatives à l'incapacité de travail et la réalisation de contrôles par un médecin-conseil. Il suffit par conséquent de procéder à la suppression pure et simple du jour de carence; il n'y a aucune autre modification à opérer.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'objectif du jour de carence, qui est de lutter contre l'absentéisme pour cause de maladie, pourrait parfaitement être atteint par d'autres moyens, à savoir l'application des règles relatives à l'incapacité de travail et la réalisation de contrôles par un médecin-conseil. Il suffit par conséquent de procéder à la suppression pure et simple du jour de carence dans l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; il n'y a aucune autre modification à opérer.

zelfde ancienneté. Het arrest van het Hof volgt op een prejudiciële vraag van de Brusselse arbeidsrechtbank

De huidige wetsbepalingen over de opzegtermijnen blijven voorlopig « gehandhaafd tot de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk op 8 juli 2013 », zo luidt het in het arrest. Die datum valt ook precies twintig jaar nadat de Raad van State de verschillen in de opzegtermijnen als discriminerend bestempelde.

Ook de carensdag — een onbetaalde ziektedag voor arbeiders — wordt door het Hof als discriminerend beschouwd, en vergt van de wetgever eveneens een oplossing tegen 8 juli 2013.

Indieners menen dan ook dat de wetgever nu een expliciet mandaat heeft gekregen om daadwerkelijk een einde te stellen aan de verschillende discriminaties op te heffen die er bestaan tussen de arbeiders en de bedienden. Gezien de carensdag de meest flagrante discriminatie is willen de indieners met dit voorstel de carensdag daadwerkelijk definitief opheffen in alle sectoren. Dit is slechts de eerste stap en bij verder stilzeitten van de sociale partners zullen desgevallend in het licht van de deadline van het Grondwettelijk Hof verdere wetgevende initiatieven volgen.

Het doel van de carensdag, namelijk het tegengaan van ziekteverzuim, kan perfect worden bereikt door het toepassen van de regels rond arbeidsongeschiktheid en het toezicht door een controlearts. Bijgevolg volstaat de eenvoudige schrapping van de carensdag en moeten er geen verdere wijzigingen worden doorgevoerd.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Het doel van de carensdag, namelijk het tegengaan van ziekteverzuim, kan perfect worden bereikt door het toepassen van de regels rond arbeidsongeschiktheid en het toezicht door een controlearts. Bijgevolg volstaat de eenvoudige schrapping van de carensdag in In artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en moeten er geen verdere wijzigingen worden doorgevoerd.

Article 3

Vu l'échéance stricte fixée par la Cour constitutionnelle, l'objectif est de faire en sorte que la loi proposée entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal n° 465 du 1^{er} octobre 1986, les alinéas 2, 3 et 4 sont abrogés.

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

8 juillet 2011.

Artikel 3

Gezien de strikte *deadline* van het Grondwettelijk Hof wil men de inwerkingtreding bij de publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Jean-Jacques DE GUCHT.
Nelle LIJNEN.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden het tweede, derde en vierde lid opgeheven.

Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

8 juli 2011.

Jean-Jacques DE GUCHT.
Nelle LIJNEN.