
Collection « Droit social »

De nombreuses nouveautés ont été publiées dans la collection dirigée par Claude WANTIEZ et Philippe GOSSERIES et coordonnée par Marc MORSA. La collection « Droit social » regroupe actuellement une trentaine de titres (voy. http://editions-larcier.larciergroup.com/collections/30184_6_30942/droit-social.html).

Serge HOSTAUX, conseiller honoraire à l'INAMI et juriste, et Denis ROULIVE, conseiller à l'ONEm et également juriste, livrent chacun un ouvrage étudiant les grands arrêts en matière, le premier, d'assurance maladie-invalidité (***Jurisprudence de cassation en assurance soins de santé et indemnité. Répertoire 1994-2014***) et, le second, de chômage (***Le contentieux en matière de chômage. Les grands arrêts de la Cour de cassation, de la Cour constitutionnelle et de la Cour de justice de l'Union européenne***). La présentation est quasi la même dans les deux tomes : une brève présentation théorique de la matière suivie d'une étude des arrêts majeurs qui sont résumés mais non reproduits *in extenso*. La mise en page n'est pas harmonisée et assez peu attirante. A cet égard, il existe une collection « Grands arrêts » auprès de la même maison d'édition qui est spécialisée dans l'édition de jurisprudence commentée et dont la présentation est bien plus claire. Mais, et c'est là l'essentiel, les sélections sont intéressantes et éclairent bien les thèmes choisis.

L'ouvrage de Denis ROULIVE s'adressera sans doute à un public plus large dans la mesure où les arrêts sont commentés et replacés dans leur contexte historique ou jurisprudentiel. L'auteur a divisé son étude en quatorze parties qui vont des conditions d'octroi des allocations à la procédure judiciaire, en passant notamment par le calcul des allocations et leur paiement, la révision des décisions administratives, les sanctions administratives, la récupération des allocations, etc. L'auteur livre une analyse pointue de la matière et aborde des questions très pratiques telles que le bénévolat, la prise en compte des jours fériés qui tombent dans les 30 jours de la mise au chômage, l'admission de certains travailleurs étrangers, la preuve du changement d'adresse d'un chômeur, etc. Une véritable mine d'informations.

Serge HOSTAUX a opté pour une présentation relativement peu commentée des arrêts dont pourtant il estime que « certains pourvois sont d'une lecture débilante : branches, rameaux et bourgeons réclament l'élagage ». La structure proposée est donc celle-ci : un sommaire de l'arrêt, les faits, un bref résumé de l'arrêt attaqué et une synthèse de l'arrêt de la Cour de cassation, parfois commenté. Une telle présentation requiert une connaissance préalable de la matière. La monographie est divisée en sept parties : l'assurance soins de santé, l'assurance indemnité, l'assurance maternité, l'action subrogatoire, le contrôle des prestations en assurance soins de santé et indemnités – c'est dans cette partie que le lecteur trouvera les arrêts relatifs au médecin-inspecteur, à la répétition d'indu, à la charte de l'assuré social, etc. – et, enfin, quelques principes généraux.

Les deux monographies sont d'un grand intérêt dans la mesure où elles présentent quarante ans de contentieux chômage et vingt ans de contentieux assurance-maladie invalidité, ce qui n'avait pas été fait jusqu'à présent.

Le troisième ouvrage est la troisième édition des *Maladies professionnelles* rédigée par Pol DELOOZ et Damien KREIT, conseillers (émérite pour le premier) à la cour du travail de Liège. Les deux premières éditions avaient connu un franc succès. Cette troisième édition ne démerite pas, au contraire. Les auteurs analysent avec force références (732 notes de bas de pages) tant le secteur privé que public. Un large chapitre (pages 359 à 394) est désormais consacré au Fonds amiante et à l'indemnisation offerte aux victimes. Les auteurs abordent, pour chaque partie, le champ d'application (médical) de la loi, la procédure de demande, les différents types d'indemnisation, les recours ouverts à l'assuré social, etc. L'étude est réellement exhaustive. Les annexes contiennent, notamment, des tableaux synoptiques, les textes de lois, la reproduction d'arrêts majeurs. Cette monographie reste la seule référence doctrinale francophone en la matière, mis à part un ouvrage d'Olivier LANGLET paru en 2010 dans les « Etudes pratiques de droit social » de Kluwer.

Pour ces trois ouvrages, nous constatons de très (trop) longues préfaces de Philippe GOSSERIES. Préfaces qui, malheureusement, n'ont souvent que peu à voir avec le contenu de l'ouvrage. Ainsi celle de l'ouvrage consacré aux maladies professionnelles nous entretient de la crise en Grèce et de l'acte unique européen. Qui plus est, la longueur des préfaces est telle qu'elle n'incite certainement pas à leur lecture et l'on se demande si un ouvrage de 276 pages, comme celui de Serge HOSTAUX, nécessitait réellement une préface de 46 pages.

Le quatrième ouvrage est celui dirigé par Denis MARTIN, Marc MORSA et Philippe GOSSERIES et étudie des questions spéciales du *Droit du travail européen*. Il serait fastidieux d'en faire une recension exhaustive tant les sujets abordés sont vastes. En effet, cet ouvrage analyse des normes de droit européen mises sous tension et leur impact direct sur le droit du travail belge en matière de respect des droits fondamentaux et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de soins de santé frontaliers, de détachement des travailleurs, de libre circulation, de transferts d'entreprise, d'aménagement du temps de travail, de non-discrimination, de négociation sociale, etc. Ces questions particulières sont traitées par des spécialistes, ce qui donne une étude vivante et extrêmement pratique.

Charles-Eric CLESSE,
Auditeur du travail du Hainaut
Chargé de cours à l'ULB

DEBROUX, P.-O., LOMBAERT, B. et TULKENS, F. (dir.), *Actualité des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, Limal, Anthemis, 2015, 198 p.

Contrairement à ce que laisse penser son titre, l'ouvrage n'est pas un recueil d'études des principes généraux du droit dans leur ensemble, tels qu'on les rencontre en droit administratif, en droit social et en droit fiscal, mais une étude centrée sur les principes généraux du droit administratif et de bonne administration (les fameux BBB) en droit administratif, en droit social et en droit fiscal. L'ouvrage contient quatre contributions à un recyclage organisé par le « Centre des facultés universitaires catholiques pour le recyclage en droit ». Si la teneur des deux premiers chapitres paraît à première vue éloignée des centres d'intérêt de cette revue, c'est une impression vite dissipée. Le

premier est consacré aux principes de confiance légitime, de minutie et de prudence, et enfin à celui de l'audition préalable. La valeur normative de chacun de ces principes, leur place dans la hiérarchie des sources, est soigneusement étudiée, parfois critiquée, par D. DE JONGHE et P.-F. HENRARD. Le second exposé, de la plume de Y. MOSSOUX, est dédié au principe du raisonnable et de proportionnalité appliqué à l'acte administratif adopté en vertu d'une compétence discrétionnaire. Bien que ces deux premiers textes ne fassent guère référence aux situations relevant du droit social, la finesse des analyses nourrit la réflexion de celui qui s'interroge par exemple sur la valeur et l'étendue du principe *audi alteram partem* dans les relations entre un travailleur contractuel d'un service public et son employeur, ou encore sur le respect du principe de proportionnalité par une administration qui inflige une sanction (de type répressif ou non) à un assuré social, un prestataire de soins ou un employeur. Les troisième et quatrième contributions sont consacrées à l'influence de ces principes généraux de droit administratif respectivement sur le droit social et sur le droit fiscal. Cette dernière, de Marielle MORIS et François BELLEFLAMME, ne manque pas d'intérêt, notamment par ses développements sur la manière dont le droit fiscal a remodelé les principes de sécurité juridique et de légitime confiance pour les adapter à ses besoins en les ancrant dans le droit européen.

Mais c'est bien entendu la troisième contribution qui retiendra le plus l'attention d'un lecteur pressé. Rédigée par Pierre JOASSART et Nicolas BONBLED, elle aborde les « BBB » dans les relations de travail contractuelles d'une institution publique et ensuite dans le droit de la sécurité sociale. Dans la première partie, les auteurs abordent l'épineuse incompatibilité entre la loi du changement et l'obligation d'exécuter les conventions faite par l'article 1134 du Code civil, que la reconnaissance au bénéfice de l'employeur d'un *ius variandi* ne permet pas de résoudre. Mais c'est surtout les développements consacrés au principe de l'audition préalable et à l'obligation de motivation substantielle du licenciement qui suscitent l'intérêt. Les auteurs ont pris le parti d'interpréter l'arrêt prononcé le 12 octobre 2015 par la Cour de cassation de manière originale ; selon eux, elle n'aurait pas écarté l'application du principe de l'audition préalable, mais se serait limitée à censurer le juge qui avait trop aisément admis la faute de l'administration en la déduisant de la seule violation de ce principe. Ils en concluent que c'est plus la notion de faute qui est censurée que l'obligation de se conformer au principe *audi alteram partem*. S'agissant de l'obligation de motivation du licenciement, le défaut pour le législateur de donner suite à l'article 38 de la loi sur le statut unique et d'adopter un régime analogue à celui inscrit dans la convention collective n° 109, ne tiendrait pas en échec toute possibilité de contrôle de la motivation du licenciement par les tribunaux, thèse qu'ils défendent en s'appuyant sur le principe général de droit administratif selon lequel toute décision administrative doit reposer sur une motivation substantielle, c'est-à-dire sur des motifs de droit et de fait. Les motifs admissibles de licenciement seraient inspirés des conventions internationales, à savoir la conduite, l'aptitude ou les nécessités économiques, et seraient donc les mêmes que ceux retenus par la convention collective n° 109. La sanction de l'illicéité ou de l'insuffisance des motifs consisterait dans l'obligation de réparer, par la voie de dommages et intérêts, le préjudice résultant de la perte d'une chance, plus ou moins importante, de conserver son emploi. D'ici peu, la Cour constitutionnelle devrait répondre à la question posée le 27 mai 2015 par le tribunal du travail d'Anvers (recours n° 6211) ; si l'arrêt devait aboutir à confirmer l'interprétation selon laquelle l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut plus être appliqué, y compris dans le sec-

teur public ⁽¹⁾, le point de vue de P. JOASSART et N. BONBLED permettrait de subsister jusqu'à l'adoption par le législateur de ce « régime analogue ».

La seconde partie de cette troisième contribution aborde notamment les principes de motivation formelle et de publicité consacrés par la charte de l'assuré social et livre une étude critique de ce qui constitue un acte produisant des effets juridiques. Elle se termine par un tour d'horizon des autres principes généraux de droit administratif, non consacrés par la charte, tels que la confiance légitime ou encore le principe de proportionnalité.

En conclusion, il s'agit d'un joli petit ouvrage, écrit par des spécialistes d'une matière pointue, dont les répercussions sur le droit social n'ont plus « ce parfum d'exotisme » (p. 142) qu'elles avaient jusqu'il y a quelques années.

Fabienne KEFER,
Professeur à l'ULg

GILSON, S. (dir.), *Le reclassement professionnel des travailleurs licenciés*, Limal, Anthemis, 2015, 206 p.

Dit korte boekje start met een vlotte maar kritische inleiding van Steve GILSON, zoals wij van hem gewoon zijn. In « A quand une véritable obligation de reclassement des travailleurs en droit social belge ? » bespreekt hij de outplacementregeling na de WES in het algemeen. Hij formuleert een reeks bemerkingsen die hout snijden. Hij start natuurlijk bij het nieuwe concept van 'employability', dat meer de nadruk lijkt te leggen op de individuele verantwoordelijkheid van de werknemer dan op de collectieve verantwoordelijkheid van andere actoren. Zo stelt hij ook vragen bij de conformiteit van de nieuwe regeling betreffende aanrekening van de outplacementvergoeding met Verdrag nr. 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie, dat verbiedt dat een bijdrage gevraagd wordt van de werknemer. Daarbij richt de WES alle aandacht op outplacement terwijl de interne reclassering over het hoofd wordt gezien. Het Franse arbeidsrecht heeft echter wel degelijk de reclasseringsplicht opgevat als een reëel alternatief voor ontslag. Dat perspectief ontbreekt in het Belgische ontslagrecht.

Géraldine MASSART en Rodrigue CAPART bespreken het onderscheid tussen het oude en het nieuwe outplacement. Het Belgische arbeidsrecht kent nu niet minder dan 3 outplacementregelingen: de nieuwe WES vanaf 30 weken opzegtermijn, de Cao's nr. 82 en 82bis voor werknemers ouder dan 45 jaar en ook nog de werknemers die krachtens de Generatiepactwetgeving van 23 december 2005 bij herstructurering in aanmerking komen voor een tewerkstellingscel. En daarnaast bestaat ook nog de mogelijkheid dat de werkgever vrijwillig of na collectief overleg outplacement aanbiedt zonder dat hij krachtens deze drie wetgevingen daartoe verplicht zou zijn. Komt daarbij nog het feit dat krachtens de zesde staats hervorming vanaf 1 juli 2014 in principe de gewesten bevoegd zijn. Hoe dit allemaal nog aan elkaar zal hangen, blijft een raadsel. Hoe de sociale partners hun ruime bevoegdheid zullen aanwenden om ver-

(1) En sens contraire, W. VAN EECKHOUTTE, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », *R.D.S.*, 2015, pp. 747-748.

der een deel van de opzegtermijn en -vergoeding om te zetten in activeringsmaatregelen, onder druk van de bijzondere sociale zekerheidsheffing, is eveneens verre van duidelijk. Heel kritisch voor de wet zijn de auteurs niet, hoewel fijntjes enkele sobere maar zeer droge opmerkingen worden geformuleerd, zoals het probleem dat de door de wet veronderstelde cao-regeling in de publieke sector niet mogelijk is. De problematische afstemming van de nieuwe wet op de Generatiepactwetgeving is eveneens hinderlijk.

Nathalie ROBERT bespreekt de Cao's nr. 82 en 82*bis*. Van de zuivere gunst in Cao nr. 51 evolueert outplacement naar een versterkte plicht voor de oudere werknemer om zich beschikbaar te houden op de arbeidsmarkt. Er vallen nog steeds merkwaardige verschilpunten tussen de oude regeling en de WES te noteren. Niettemin kunnen m.i. verschillende discussiepunten die onder de regeling voor de oudere werknemers naar boven kwamen, eventueel ook relevant worden voor de algemene regeling. Men denke o.a. aan de problemen van een laattijdig outplacement bij een herkwalificatie van het ontslag om dringende redenen en de nietigheid wegens wilsgebreken van een ontslag door de werknemer. De auteur pleit dan ook terecht voor een codificatie van de complexe regelgeving. Het standpunt van de auteur inzake het loonbegrip voor de toepassing van de berekening van de vergoeding verdient eveneens vermelding. In tegenstelling tot de Vlaamse rechtsleer (ENGELS en VAN HOOGENBEMT) pleit zij immers voor de toepassing van hetzelfde loonbegrip als bij de opzegvergoeding en niet voor het restrictieve "tegenprestatie van de arbeid" (p. 70). Wie verschillende meningen zoekt over een relatief eenvoudige vraag, vindt aldus zijn gading.

Muriel DURIAUX bespreekt de nieuwe regeling in de WES. Sommige grondwettelijke beschouwingen zijn al gedateerd wegens het tussengekomen arrest van het Grondwettelijk Hof na annulatieberoep van de NCK (GwH 25 juni 2015, nr. 98/2015). Niettemin blijven diverse standpunten inzake wettelijke onduidelijkheden tussen de technische beschrijvingen interessant om lezen: zo o.a. de toepassing van de wet bij faillissement, de aanrekening van de btw, de samenloop met sectorale regelingen, de omzetting van het maandloon naar vier weken loon, de aanrekening bij tijdelijke deeltijdse arbeid naar analogie met de opzegvergoeding, de proratisering bij een gedeeltelijk gepresteerde opzegtermijn gecombineerd met een gedeeltelijke opzegvergoeding. Zo pleit zij ook tegen ROBERT voor de toepassing van het restrictieve loonbegrip, maar vraagt toch om een wettelijke verduidelijking om een einde te maken aan de mogelijke discussies. Bijzonder waardevol aan de bijdrage is dat de auteur ook telkens de consequenties voor de publieke sector bespreekt waar de toepassing een heel stuk minder evident is. Zij formuleert ook concrete aanbevelingen. Zo dient de werkgever best meteen vier weken in te houden van de opzegvergoeding, anders riskeert hij ernstige problemen bij een eventuele recuperatie ten laste van de werknemer. Zo dient men zich ook te verwachten aan betwistingen over de contractuele aansprakelijkheid van de werkgever voor gebrekkige of ontbrekende dienstverlening door de outplacementfirma. De werknemer blijft immers vreemd aan deze overeenkomst waarvoor de werkgever verantwoordelijk blijft. Zij besluit evenwel met de vraag welke baat de werknemer nog vindt bij dergelijke laattijdige veroordeling tot gepast outplacement als hij/zij al ander werk gevonden heeft. Verder is ook niet erg duidelijk hoe arbeidsgerechten in de toekomst zullen moeten oordelen over de inadequate "maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen."

Patrice DEBRAS en Marianne CRANSHOFF bespreken ten slotte de sancties. Ook op dit vlak rijzen heel wat praktische vragen. Opmerkenswaardig is hun stelling voor de mogelijkheid van aansprakelijkheidsvordering van de werknemer tegenover de werkgever wanneer deze geen 'pakket' aanbiedt, zelfs indien dit niet resulteert in een aftrek van de opzegvergoeding. Dit veronderstelt uiteraard dat de werknemer dan ook zijn schade en het oorzakelijk verband bewijst. Ingeval de waarde van het 'pakket' evenwel de vier weken opzegvergoeding overstijgt, zou wel degelijk een verlies voor de werknemer kunnen worden vastgesteld. Ook lezenswaardig is hun stelling dat de niet-medewerking van de werknemer geen gevolgen heeft in de werkloosheidsverzekering. Hoewel de wet niet direct hierover iets bepaalt, ben ik hier niet zo zeker van, mede gelet op de strengere werkbereidheidsvereiste in de werkloosheidsreglementering. Hoewel de weigering inderdaad niet direct als een weigering van een passende dienstbetrekking kan worden gezien vermits er nog geen concreet aanbod wordt aangeboden, kan het gedrag niet bepaald beschouwd worden als een blijf van 'werkbereidheid' en kan de weigering daarom meegenomen worden in een globale beoordeling van de werkbereidheidsvereiste, die recent toch behoorlijk is aangescherpt. Het gebrek aan sancties in de WES contrasteert sterk met de sancties in de klassieke outplacementregeling voor 45-plussers. Ten slotte wordt ook de sectorale regeling in het (voormalige) Paritair Comité nr. 218 ter sprake gebracht.

Het boekje eindigt met een overzicht van de praktische toepassing van outplacement door Marie-Amélie JAILLOT: hoe werkt dergelijke begeleiding in de praktijk? Het hoeft helemaal niet te verwonderen dat het succes in hoge mate afhangt van de arbeidsintensiviteit en vooral van de motivatie van de betrokken werknemer.

Kortom: wie antwoorden zoekt op de nieuwe wetgeving, vindt een reeks concrete en praktische standpunten en die blijken lang niet allemaal gelijk te sporen. Helaas blijft de lezer na de lectuur uiteindelijk nog met veel meer nieuwe vragen zitten, vaak na enkele kurkdroge opmerkingen, waarop het antwoord dikwijls open blijft. De herhaalde bede om de wetgeving toch nog eens grondig te codificeren, is dan ook een 'understatement'.

Daniël CUYPERS,
Gewoon hoogleraar Universiteit Antwerpen

GOSSERIES, Ph. et MORSA, M. (dir.), *L'impact de la crise sur la sécurité sociale – Droit belge*, Bruxelles, Larcier, 2015, 292 p.

Het verzamelwerk wordt ingeleid door negen kritische, soms veeleer filosofische reflecties over de economische, budgettaire en (tevens) sociale crisis 2008-2014. Die reflexieve inleiding beslaat 51 pagina's. Daarmee valt die introductie behoorlijk lang(dradig) uit, al warmt ze de (sociaal) jurist zeker op voor de juridisch-technische verdieping waaraan hij zich eigenlijk verwacht. De inleiding laat zich minder vlot lezen dan de overige boekdelen. De lange zinsconstructies in combinatie met de soms filosofische ondertoon maken de receptie van de boodschap er niet altijd eenvoudiger op.

Het boek is logisch opgebouwd. Het begeleidt de lezer in zijn stapsgewijze verwerking van de omvangrijke en complexe materie, die niet alleen verschillende rechtstakken – economisch en sociaal recht, in het bijzonder socialezekerheidsrecht –, maar ook verschillende wetgevingsniveaus – het internationale, het Europese en het lokale, in het bijzonder het Belgische niveau – doorkruist.

De eerste titel, te weten het Europese luik, is van de hand van één auteur, wat de consistentie ten goede komt. Wij waarderen de extensieve en tegelijk toegankelijke analyse van de EU-economische monitoring, zoals ingesteld sedert de crisis. Gelet op de wirwar van regels en de complexe procedures, is het geen sinecure om deze op een begrijpelijke wijze in kaart te brengen. De auteur is daarin nochtans geslaagd. Met concrete landenvoorbeelden illustreert hij bovendien op treffende wijze in welke zin de economische monitoring – op haast organische wijze – tot socio-economisch verwerd. Uit zijn bijdrage nemen we o.a. mee: de interne devaluatie als dé EU-oplossing voor de economische en budgettaire crisis, de kwalificatie van de sociale zekerheid als aanpassingsvariabele en de nood aan het sociale gezicht van het Europese project – *"l'Europe sera sociale ou ne sera pas"*. Deze bijdrage getuigt van een degelijke kennis van de materie, specifiek van haar EU-dimensie.

In de tweede titel staat het lokale, Belgische niveau centraal, met een dwarsdoorsnede van de Belgische sociale zekerheid. Per socialezekerheidssector wordt een overzicht geboden van de wetswijzigingen tijdens (en al dan niet om reden van) de onderzochte crisisperiode. Aan de redactie van dit tweede deel werkten meerdere auteurs mee. Dat de structuur van de onderscheiden deelbijdragen van elkaar verschilt, tot daar aan toe. Er zijn echter grote kwaliteitsverschillen: niet alle deelbijdragen zijn (juridisch-technisch) even grondig en volledig. Zo betreuren we dat de auteur zich in de tekst over de Belgische gezinsbijslagen beperkt tot een situering van de gezinsbijslagen, een herinnering aan de 'principiële karakteristieken' van het Belgisch federalisme en (dan al) eindigt met een bespreking van de defederalisering van de gezinsbijslagen. De link met de economische crisis 2008-2014 is niet duidelijk, elke precisering daarover blijft uit. Deze bijdrage bevat niet eens conclusies en het voetnotenapparaat is summier.

Hetzelfde geldt voor de twee teksten over de professionele risicoverzekeringen: die zijn beperkt(er) in omvang en weinig kritisch. De auteur beschrijft – op vrij selectieve wijze – enkele kenmerken van deze verzekeringen, maar focust daarbij niet op de onderzochte crisisperiode. Ook hier ontbreken conclusies, zodat de lezer op zijn honger blijft zitten wat betreft de impact van de crisis op deze verzekeringen. Dit is nochtans de vraag waarop het voorliggende boekwerk een antwoord wil bieden. Kortom, drie van de zeven socialezekerheidssectoren zijn ondermaats, vooral in het licht van de onderzoeksvraag. Dat is jammer en staat in contrast met de kwaliteit van de deelbijdragen over de andere sectoren van de sociale zekerheid waarin de auteurs wel consequent de link leggen met het Europese niveau dan wel met de crisis *an sich*, waaraan zij vervolgens ook duidelijke conclusies verbinden.

Zo waagt de auteur van het luik inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen zich aan een beoordeling van de sociale inclusiviteit ervan. Hij plaatst vooral vraagtekens bij de geneeskundige verzorging, met bijzondere aandacht voor de gestegen *out-of-pocket*-kosten voor de Belgische huishoudens en de

belangrijke rol van de (Europese) farmaceutische industrie. Zodoende houdt hij de performantie van het Belgische gezondheidszorgsysteem tegen het licht, doorheen en aan het einde van de bestudeerde periode, om *in fine* vraagtekens te plaatsen bij enkele 'grote woorden' als solidariteit, eenheid en vrijheid.

Doorheen de analyse van de impact van de crisis op de Belgische werkloosheidsverzekering staat de rol van de werkloosheidsverzekering in de goede werking van de Belgische arbeidsmarkt centraal. Vanuit het streven naar een verhoging van de arbeidsparticipatie en de werkgelegenheidsgraad onderging het Belgische werkloosheidsstelsel in bijna al zijn facetten een groot aantal wijzigingen. De auteur bespreekt deze stuk voor stuk, in chronologische volgorde, om vervolgens te concluderen over de concrete impact ervan. Het wordt de lezer snel duidelijk dat de besproken wetswijzigingen in oorzakelijk verband staan met de financiële en de daaropvolgende economische, budgettaire crisis. Met zijn verwijzing naar het Europact (2011) en de Europa 2020-strategie wijst de auteur ons ook meer concreet op de invloed op, minstens beïnvloeding van, de Belgische werkloosheidsregeling vanwege de EU, o.a. middels/ingevolge haar crisismaatregelen.

Dat aan de sector van de jaarlijkse vakantie een extensieve bijdrage werd gewijd, wekt op het eerste gezicht misschien verbazing. In de rechtsleer wordt deze thematiek veelal stiefmoederlijk behandeld. Dat is in dit verzamelwerk gelukkig anders. Net omdat er de laatste jaren heel wat beweging is geweest op het domein van de jaarlijkse vakantie, is het nuttig om daarvan een sluitend overzicht te krijgen. De focus van de auteur gaat daarbij niet alleen naar de omzetting in de betrokken periode van EU-richtlijnen ter zake, maar (vooral) ook naar de impact van de (zuiver) Belgische anticrisismaatregelen op de jaarlijkse vakantiewetgeving.

Verskillende van de contribuanten beperkten zich niet tot een beschrijving van de inmiddels bereikte *status quo*, de belangrijkste stappen daartoe inclusief, maar schreven ook hun kritische bedenkingen en overpeinzingen neer. De bijdrage over de wettelijke pensioenen is illustratief in dit verband; ze richt de blik naar de toekomst. De auteur kon hiervoor terugvallen op het Rapport van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels. Hij wijdt daaraan dan ook een substantieel gedeelte van zijn bijdrage, waarin hij de essentie van het 198 pagina's lange rapport mooi samenvat voor de lezer.

Het boek geeft *in fine* een positieve boodschap mee wat betreft de situatie van de Belgische sociale zekerheid in(gevolge) de crisis 2008-2014. Het boek heeft een open einde waarin enkele bezorgdheden naar voren komen. Het is immers onzeker of de door de regering-Di Rupo ingeslagen weg van het behoud van het (grond)recht op sociale zekerheid (nog) verder zal worden bewandeld. In dit verband wordt de bevoegdheidsoverdracht inzake socialezekerheidsmateries ingevolge de zesde staats-hervorming genoemd. Het verzamelwerk verdient alleszins een opvolger binnen afzienbare tijd, om de verdere (d)evolutie van onze sociale zekerheid in kaart te brengen en terug te koppelen naar wat de bevindingen zijn van de auteurs van dit boek.

Laura DE MEYER,
Mandaatassistente socialezekerheidsrecht Universiteit Antwerpen

HUMBLET, P. en VAN REGENMORTEL, A. (eds.), *Markante standpunten. Opstellen aangeboden aan prof. dr. Marc Rigaux, Mortsel, Intersentia, 2015, 334 p.*

Ceci n'est pas... une recension.

Tous les ouvrages qu'il m'a été demandé de recenser par l'université d'Anvers ont tous la même caractéristique : ils sont tous très originaux. Originaux dans la manière d'aborder les problématiques. Originaux dans le fait qu'ils nous inspirent et nous invitent à la réflexion.

C'est notamment et surtout pour ces raisons qu'ils devraient inciter les praticiens en droit social à prendre le temps de consulter et de lire *Markante standpunten. Opstellen opgedragen aan prof. dr. Marc Rigaux*.

Toutes les contributions qui y sont reprises sont aussi diverses que variées. Certaines sont plus engagées que d'autres. Certaines sont plus scientifiques que d'autres. Peu importe. Elles méritent toutes une attention particulière.

C'est dans cette richesse et cette diversité que nous trouverons des sujets de réflexion. C'est en effet bien de ça dont il s'agit : réfléchir au droit social. Réfléchir à son avenir dans une époque où l'économie est en perpétuel changement et où le droit social devra inévitablement changer, s'adapter et évoluer.

Dans quel sens ? Nous ne le savons pas encore, mais cette compilation des points marquants rédigés par de multiples auteurs pour un pionnier, un inspirateur, un passionné mais aussi pour un universitaire du droit social qu'est Marc RIGAUX, devrait nous aider dans cette réflexion.

Difficile voire impossible de parcourir, dans ce qui n'est pas une recension, l'ensemble des contributions. Que celles et ceux que je ne nommerai pas ne m'en veuillent pas. Ils n'ont pas pour autant démérité.

Dans sa contribution, Guy COX évoque la question du difficile équilibre entre l'autonomie et le besoin de légalité lors de la conclusion de conventions collectives de travail. Il examine à cet égard la différence entre le contrôle de légalité interne et externe des conventions collectives de travail. Qui mieux que lui aurait pu aborder cette question extrêmement importante pour tout rédacteur de convention collective de travail ? L'intérêt de sa contribution réside également dans l'examen des aspects pratiques de tels contrôles.

Question extrêmement sensible abordée par Filip DORSSEMONT : les grèves de solidarité en droit belge et en droit européen. Dans sa contribution fort bien argumentée et documentée, l'auteur rappelle que la problématique de la grève est un sujet qui tient tout particulièrement à cœur à Marc RIGAUX puisqu'il en avait fait sa thèse de doctorat. La grève de solidarité a souvent suscité des débats houleux et passionnés. C'est avec beaucoup de rigueur que l'auteur recadre la question à la lumière du droit européen.

Réflexion tout aussi intéressante que celle réalisée par Patrick HUMBLET sur la notion de cadre et de son évolution dans le temps. Replacée dans le contexte des élections sociales, cette contribution prend tout son sens et surtout son intérêt.

Le droit social dans le secteur public est une thématique qui est de plus en plus souvent abordée. Celle examinée par Ria JANVIER et Inger DE WILDE l'est un peu moins : les relations de travail collégiales et collectives dans le secteur public. La matière n'est pas simple. Leur mérite est d'avoir pris le soin de faire un tableau synthétique et comparatif des deux secteurs, qui permet au lecteur non spécialisé du secteur public d'avoir des éléments de rattachement. La deuxième partie de cette contribution démontre une réflexion extrêmement approfondie de la question du statut des organisations syndicales dans le secteur public. Les questions qui y sont posées devraient permettre d'aborder le devenir des organisations syndicales dans le secteur public.

Dans sa contribution bien fouillée, Véronique PERTRY analyse les relations entre la section de législation du Conseil d'Etat et le droit social. Véritable travail de bénédictin effectué par l'auteur, qui a examiné pas moins de quatre-vingt avis publiés entre 2002 et 2015. Cette analyse permet d'avoir une vue d'ensemble sur la manière dont la section de législation du Conseil d'Etat examine les questions de droit. Elle confirme, pour qui ne le savait pas encore tout à fait, la réelle autonomie du droit social.

Dans sa contribution, Wilfried RAUWS émet diverses considérations sur les droits fondamentaux dans le droit du travail en général et dans le droit de la grève en particulier. Après s'être penché sur la question de l'existence des droits fondamentaux, il examine diverses questions dans le cadre des grèves et des conflits collectifs. Au terme de cette contribution très réfléchie, il confirme que le droit à l'action collective est un droit fondamental mais qu'il n'en est pas pour autant un droit absolu... et d'autres considérations tout aussi intéressantes.

Est-ce parce qu'il s'agit également d'un sujet qui me tient à cœur, mais j'ai fort apprécié les réflexions de Kelly REYNIERS intitulées : « *Le bien-être au travail comme droit fondamental* ». Peu se sont posés la question de savoir si le bien-être au travail était un droit fondamental tant cela semble aller de soi. C'est de main de maître et au terme d'une première réflexion que Kelly REYNIERS a tenté de démontrer que le bien-être au travail doit, à ses yeux, être considéré comme un droit fondamental. Cette réflexion prend selon moi tout son sens lorsqu'on la met en parallèle et en perspective par rapport aux modifications de la loi du 4 août 1996 intervenues en 2014.

Encore tellement de commentaires à écrire mais une recension se doit d'être courte. Un *liber amicorum* qui n'en est pas un mais qui y ressemblerait terriblement. Les points marquants qui ont fait l'objet des diverses contributions démontrent ô combien que l'empreinte de Marc RIGAUX a été importante dans le domaine du droit social. Qu'il en soit encore remercié à travers cet ouvrage.

Jean-Philippe CORDIER,
Avocat-associé
Maître de conférences à l'ULB et à l'UCL

VERMEULEN, L., *Discriminatie in arbeidsrelaties, Cahiers Antwerpen-Brussel-Gent, Brussel, Larcier, 2015, 142 p.*

De doelstelling van de reeks Cahiers Antwerpen-Brussel-Gent is om knelpunten uit de dagelijkse juridische praktijk in beknopte en vlot hanteerbare monografieën te behandelen. In dit opzet is de auteur van het nummer over discriminatie in arbeidsrelaties zeker en vast geslaagd. Zonder al te grote theoretische uitweidingen bespreekt Ludo VERMEULEN vanuit een praktijkgeoriënteerde insteek deze thematiek. Het werk bulkt werkelijk van de rechtspraak, en dit niet alleen van supranationale instanties (voornamelijk het Hof van Justitie) maar eveneens van Belgische (arbeids)rechtscolleges die zich hebben gebogen over discriminatievraagstukken in arbeidsrelaties.

In een eerste, inleidende hoofdstuk worden de basics van het antidiscriminatierecht netjes overlopen, waarbij vooral wordt gefocust op de Antidiscriminatiewet 2007. Wat dit boek in het bijzonder interessant maakt, is dat uitgebreid wordt stilgestaan bij het procedurele luik van de Antidiscriminatiewet 2007. Zo wordt ingegaan op het moeilijke vraagstuk over de verdeling van de bewijslast en de bewijsmiddelen die men kan aanwenden. Dit is een delicaat vraagstuk en uit de aangehaalde rechtspraak blijkt dat de lat op dit vlak relatief hoog wordt gelegd – de feiten waarop men zich beroept, moeten een discriminatie ook effectief doen vermoeden (*“kunnen doen vermoeden”* volstaat niet). Ook het handhavingsrecht gerelateerd aan de Antidiscriminatiewet 2007 wordt grondig besproken. Elementen die de revue passeren, zijn de nietigheidssanctie – waarbij we met veel aandacht de kritische beschouwingen van de auteur lezen over de nietigheid van het ontslag *versus* de ontslagmacht en de houdbaarheid van de absolute ontslagmacht naar Belgisch recht –, de dwangsom, de stakingsvordering en de andere (al dan niet straf)sancties die kunnen worden gekoppeld aan een bewezen discriminatie.

In de daaropvolgende hoofdstukken overloopt VERMEULEN de rechtspraak aan de hand van een aantal specifieke discriminatiegronden. In een eerste hoofdstuk gaat het over het criterium godsdienst of overtuiging (hoofdstuk II). Een van de zaken die de auteur hierin bespreekt, is de toetsing aan die discriminatiegrond van het verbod van het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke symbolen op de werkvloer. Een volgend heet hangijzer betreft de discriminatie op basis van handicap (hoofdstuk III). Aan de hand van de rechtspraak van het Hof van Justitie analyseert de auteur in de eerste plaats wat moet worden begrepen onder ‘handicap’ en de daaraan gekoppelde verplichting tot het voeren van ‘redelijke aanpassingen’. Hierna volgt een overzicht van de Belgische rechtspraak, met bijzondere aandacht voor de verzoenbaarheid van de medische overmacht met het discriminatieverbod op grond van een handicap. De discriminatiegrond waar de auteur het langst bij stilstaat, is echter ‘leeftijd’ (hoofdstuk IV). Dit is niet geheel onlogisch, gelet op het feit dat dit criterium in heel wat arbeidgerelateerde materies gebruikt wordt (werd?) als onderscheidingscriterium. De rechtspraak van het Hof van Justitie is dan ook zeer omvangrijk, maar die wordt door VERMEULEN op een overzichtelijke manier gebundeld aan de hand van een aantal thema’s als ‘leeftijd en het einde van de tewerkstelling op pensioenleeftijd’, ‘leeftijd en het bepalen van het loon en andere loonvoordelen’, ‘leeftijd en de hoogte van de bijdragen in een aanvullende pensioenvoorziening’. Hierna volgt een bespreking van wat de auteur zelf *“enkele Belgische toestanden”* noemt. Zoals de lezer wellicht weet,

vormde de implementatie van de Europese Richtlijn 2000/78 voor een ware revolutie in de Belgische sectorale regelingen, waar loonschalen heel vaak werden gekoppeld aan dit specifieke criterium. Die zijn intussen zo goed als allemaal vervangen door loonschalen die uitgaan van de ervaring van het betrokken personeelslid. Niettemin formuleert de auteur nog een aantal pertinente bedenkingen bij het gebruik van ervaring als onderscheidend criterium. Een laatste discriminatiegrond, de seksuele geaardheid (hoofdstuk V), wordt relatief beknopt behandeld. Het betreft vooral rechtspraak van het Hof van Justitie waarbij in de context van de arbeidsrelatie de (wettelijke) samenwoning van partners van eenzelfde geslacht niet wordt gelijkgesteld met die van personen van een verschillend geslacht (o.a. een huwelijkstoeslag, extra vakantiedagen (bij ons bekend als klein verlet), een nabestaandenpensioen).

Het cahier dat Ludo VERMEULEN heeft geschreven over discriminatie in arbeidsrelaties, biedt zonder enige twijfel een interessant rechtspraakoverzicht en vormt een waardevolle kapstok voor wie gevraagd wordt te oordelen over een vermeende discriminatie. Het werk is dan ook een mooie aanvulling bij doctrine die veeleer vanuit een theoretisch of beschouwend oogpunt het antidiscriminatierecht behandelt.

Inger DE WILDE,
Onderzoekster Universiteit Antwerpen