

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978.

3 NOVEMBER 1977

WETSVOORSTEL

betreffende het ontslag van werknemers.

(Ingediend door de heer Glinne.)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

„In de eerste plaats moet aan de werknemer de eigendom van de betrekking worden geschonken. Ik bedoel daarmee dat hij bij de onderneming moet worden betrokken, zonder dat hij daarvan later zonder een billijke reden kan worden losgemaakt.

Er zij op gewezen dat de erkenning van een dergelijke eigendom wel in de lijn ligt van de kapitalistische economie, die de neiging vertoont om van rechten een eigendom te maken. De aandeelhouder die in de onderneming geld inbrengt, kan uit de vennootschap waartoe hij is toegetreden, niet worden uitgesloten. De werknemer die in de onderneming zijn arbeid heeft ingebracht zou het risico niet mogen lopen weggezonden te worden zolang zij bestaat. »

Die regels, die niet bepaald revolutionair zijn, zijn ook niet nieuw. Zij komen uit een boek dat in 1946 door een Frans jurist, Georges Ripert, werd geschreven, met als titel « Aspects juridiques du capitalisme moderne ».

Dertig jaar later wachten wij in dit land nog steeds op een wetgeving die de werknemer tegen onverdiend ontslag moet beschermen.

Enkele jaren geleden ontstond weliswaar het begrip onregelmatige contractbreuk. Vastgesteld moet echter worden dat de toepassing daarvan teleurstellend is. De werknemer kan immers moeilijk bewijzen dat misbruik van het desbetreffende recht is gemaakt. Voorts wordt het geschil in het gunstigste geval beslecht door het uitkeren van een vergoeding die in beginsel gelijk is aan het geleden nadeel.

Hoe kan dat nadeel juist gecijferd worden? En hoe kan de werknemer werkelijk vergoed worden voor een daad van de werkgever die hem in zijn persoon ernstig heeft getroffen, hem gedurende een min of meer lange periode heeft gedwongen van bijstand te leven en hem dwingt een betrekking aan te nemen met een vaak lagere kwalificatie of tegen een lager loon en soms ver van zijn woonplaats?

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978.

3 NOVEMBRE 1977

PROPOSITION DE LOI

sur le licenciement des travailleurs.

(Déposée par M. Glinne.)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

« La première chose à faire est de donner au travailleur la propriété de l'emploi. J'entends par là de l'agréger à l'entreprise, sans qu'il puisse ensuite en être détaché sans juste cause.

Remarquons que la reconnaissance d'une telle propriété est bien dans la ligne générale de l'économie capitaliste qui tend à transformer les droits en propriétés. L'actionnaire qui fait un apport à l'entreprise ne peut pas être chassé de la société dans laquelle il est entré. Le travailleur qui a apporté son travail à l'entreprise ne devrait pas être exposé au risque d'en être expulsé tant qu'elle dure. »

Ces lignes, qui ne sont pas particulièrement révolutionnaires, ne sont pas non plus nouvelles. Elles sont extraites d'un livre écrit en 1946 par un juriste français, Georges Ripert, et intitulé : « Aspects juridiques du capitalisme moderne. »

Depuis, trente ans ont passé et nous en sommes toujours à attendre, dans ce pays, une législation protégeant le travailleur contre un licenciement immérité.

Certes, depuis quelques années, est apparue la notion de rupture abusive du contrat. Quelquefois il faut bien constater qu'à l'application, elle s'avère décevante. Le travailleur peut, en effet, difficilement prouver l'abus du droit. D'autre part, le litige se résout au mieux par le paiement d'une indemnité égale en principe au préjudice subi.

Comment évaluer exactement ce préjudice et comment indemniser réellement le travailleur pour un acte qui l'atteint gravement dans sa personnalité propre, l'oblige à devenir un assisté pendant une période plus ou moins longue et le contraint à se reclasser dans un emploi souvent moins qualifié ou moins bien rémunéré et situé parfois dans un endroit éloigné de son domicile?

Paradoxaal en betreurenswaardig is dat de wet milder is voor de werkgever dan voor de werknemer. Als de eerste de arbeidsovereenkomst beëindigt, dan is hij daarvoor geen verantwoording verschuldigd. Voor de laatstgenoemde is dat niet altijd waar. Vraagt deze om werkloosheidsuitkering, dan moet hij bewijzen dat hij niet door eigen schuld werkloos is, dat hij het werk niet zonder wettige redenen heeft verlaten of dat hij niet om billijke redenen ingevolge zijn houding werd ontslagen (art. 134 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid).

Die regel gaat wel op, zal men zeggen: zij die in de werkloosheidsverzekering bijdragen en de Staat die deze sector subsidieert hoeven noch de financiële gevolgen van ondoordachte en onverantwoordelijke handelingen te dragen, noch mogen zij zulke handelingen in de hand werken.

Die gevolgen zijn evenmin aanvaardbaar wanneer de werkgevers de oorzaak van dergelijke feiten zijn, doch tot op heden werd die evidentie in ons land nog niet door passende wetsbepalingen bekrachtigd.

Elders werd naar oplossingen gezocht, inzonderheid naar aanleiding van Aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de beëindiging van de dienstbetrekking. Daarin wordt bepaald dat ontslag niet mogelijk is zonder geldige redenen die verband moeten houden met de geschiktheid of met de gedragingen van de werknemer of die gegrond moeten zijn op de behoeften inzake de werking van het bedrijf, van de inrichting of van de dienst. De werknemer die meent dat hij ten onrechte ontslagen werd, moet tegen die maatregel in beroep kunnen gaan bij een onpartijdig orgaan dat bevoegd is om de beweegredenen van het ontslag te onderzoeken en daarover uitspraak te doen.

In de andere landen van de Europese Economische Gemeenschap is men ter zake tot zeer uiteenlopende wettelijk bekrachtigde oplossingen gekomen; de praktijk heeft uitgewezen dat ze niet allemaal even oordeelkundig gekozen werden.

Voorafgaand overleg biedt natuurlijk het voordeel dat een voor de werknemer vruchtbare gedachtenwisseling kan plaatsvinden; maar voor een autoritaire werkgever die vastbesloten is van zijn beslissing niet af te wijken kan het een loutere formaliteit zijn.

De goedkeuring van het ontslag door een orgaan van de onderneming dat volledig of gedeeltelijk samengesteld is uit vertegenwoordigers van de werknemers is onbetwistbaar een bescherming, maar het kan bij het regelen van individuele gevallen aanleiding geven tot heel wat sociale conflicten.

Als men het ontslag afhankelijk maakt van de toestemming van een administratieve overheid, dan is dat een drastische oplossing, die de werknemer de beste bescherming biedt. Wanneer echter alles moet worden toegestaan, wordt in feite alles aanvaard, omdat de administratieve overheid geen tijd heeft om binnen de haar opgelegde termijn de ingediende dossiers degelijk te onderzoeken.

De bij het onderhavige wetsvoorstel voorgestelde oplossing is niet volmaakt, doch ze tracht uit die verschillende experimenten lessen te trekken. Ze tracht twee, op het eerste gezicht onvernigbare eisen te combineren, enerzijds een doelmatige bescherming van de werknemer en anderzijds een soepele procedure die in het grootste aantal gevallen de periode van juridische onzekerheid zo kort mogelijk moet maken.

Hopelijk zal aan de huidige toestand binnen afzienbare tijd een einde gemaakt kunnen worden; het is niet langer duldbaar dat de bescherming tegen het risico van ontslag in België zo slecht geregeld is.

Il faut déplorer le paradoxe: la loi est plus généreuse pour l'employeur que pour le travailleur. Quand il met fin à un contrat, le premier n'a pas à se justifier; il n'en va pas toujours de même pour le second. S'il demande des allocations de chômage, il devra prouver que le chômage n'est pas dû à son fait, qu'il n'a donc pas abandonné le travail sans motif légitime ou qu'il n'a pas été congédié pour des motifs équitables eu égard à son attitude (article 134 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage).

La règle se comprend, dira-t-on: l'ensemble des cotisants à l'assurance-chômage et l'Etat qui la subsidie n'ont pas à supporter les conséquences financières de comportements irréfléchis et irresponsables, ni à les encourager.

Ces conséquences ne sont pas plus acceptables quand ces comportements sont le fait des employeurs, mais cette évidence ne s'est pas, à ce jour, dans notre pays, traduite en dispositions légales appropriées.

Ailleurs, des solutions furent cherchées à la suite notamment de la Recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail sur la cessation de la relation de travail. Celle-ci dispose qu'aucun licenciement ne peut intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée, doit pouvoir recourir contre cette mesure devant un organisme impartial habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement et à se prononcer sur cette justification.

Les solutions qui furent consacrées légalement dans les autres pays de la Communauté économique européenne furent fort diverses; à l'application, elles ne se révélèrent pas toutes judicieuses.

L'entretien préalable peut certes avoir pour avantage de créer un échange de vues profitable au travailleur; il peut aussi n'être qu'une simple formalité pour un employeur autoritaire bien décidé à ne pas modifier sa décision.

L'agrément du licenciement par un organe de l'entreprise composé en tout ou en partie par des représentants des travailleurs est une protection indiscutable, mais elle risque de multiplier les conflits sociaux pour régler des cas individuels.

La subordination du licenciement à l'autorisation d'une autorité administrative semble être une solution draconienne assurant une protection maximale au travailleur. Néanmoins, quand tout doit être autorisé, tout est admis en réalité pour la raison que l'autorité administrative n'a pas le temps d'examiner convenablement les dossiers qui lui sont soumis dans le délai qui lui est imparti.

La solution préconisée par la présente proposition de loi, sans se vouloir parfaite, essaie de tirer la leçon de ces diverses expériences. Elle tente de combiner deux exigences à priori contradictoires: d'une part, une protection efficace du travailleur, et d'autre part, la souplesse nécessaire d'une procédure qui doit vouloir réduire au maximum et dans le plus de cas possibles, la période d'insécurité juridique.

Il faut en tout état de cause espérer que la situation présente soit rapidement dépassée; il n'est plus tolérable que la protection contre le risque du licenciement soit aussi mal assurée en Belgique.

Toelichting bi de artikelen.

Artikel 1.

De wet is in beginsel toepasselijk op alle ondernemingen, ongeacht het aantal werknemers die zij in dienst hebben.

Het is evenwel niet denkbeeldig dat de bepalingen ervan bezwaarlijk kunnen worden toegepast op sommige categorieën van ondernemingen of op sommige werknemers. Dit kan o.m. het geval zijn met de arbeiders uit het bouwbedrijf en met de havenarbeiders.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kunnen die ondernemingen en dat soort werknemers uit de werkingssfeer van de wet worden gelicht of aan bijzondere bepalingen worden onderworpen.

Het spreekt daarenboven vanzelf dat de bepalingen van deze wet geen afbreuk mogen doen aan gunstiger bepalingen die genomen worden of zullen worden ten voordele van sommige personeelsleden, zoals de leden van de vakbondsafvaardigingen of van de ondernemingsraden. Die personen behoeven een bijzondere bescherming wegens de mandaten, opdrachten of ambten die zij in de onderneming waarnemen.

Art. 2.

Elk ontslag dat niet overeenkomstig de wet wordt gegeven, is van rechtswege nietig. Nietig is dus het ontslag zonder opzegging wanneer het niet op dringende redenen steunt. Eveneens nietig is het ontslag waartoe de werkgever overgaat ondanks het verzet van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De werknemer kan zich wenden tot de arbeidsrechtbank die de nietigheid van het ontslag constateert, de herplaatsing van de werknemer in de onderneming beveelt en de werkgever van rechtswege veroordeelt tot betaling van het loon en van de voordelen die de werknemer sedert de datum van zijn ontslag heeft moeten derven en tot regularisering van diens toestand t.a.v. de verschillende sociale wetgevingen.

Er zij aangestipt dat de herplaatsing in die gevallen geschiedt ongeacht het aantal werknemers die bij de aan deze wet onderworpen onderneming in dienst zijn.

Het staat de werkgever die een werknemer wederrechtelijk heeft ontslagen natuurlijk vrij zelf van zijn beslissing terug te komen, maar dan dient hij uiteraard de toestand van de belanghebbende te regulariseren, zowel inzake loon als wat de sociale rechten betreft.

Art. 3.

De werkgever kan aan een overeenkomst van onbepaalde duur slechts een einde maken door middel van een opzegging en als werkelijke en ernstige redenen aanwezig zijn.

Het motief dient werkelijk te zijn, in die zin dat de beslissing van het ondernemingshoofd moet berusten op een concreet feit, een bepaalde handeling of houding, een grove nalatigheid, in één woord gegevens die bewezen kunnen worden. Slechts werkelijk is hetgeen op onbetwistbare wijze door een document of een getuigenis kan worden geconstateerd. Een gewone bewering zou uiteraard niet volstaan om de verbreking van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

Het motief moet tevens ernstig zijn. Het dient zo gewichtig te zijn dat het de voortzetting van de contractuele betrekkingen na de opzegging onmogelijk maakt. De werkgever dient eerst alle andere mogelijkheden te overwegen en met name naar een andere post in het bedrijf

Commentaire des articles.

Article 1.

La loi est en principe applicable à toutes les entreprises, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles occupent.

Il peut toutefois arriver que ses dispositions puissent être difficilement appliquées à certaines catégories d'entreprises ou à certains travailleurs. Tel pourrait être le cas par exemple pour les ouvriers des entreprises de la construction ou pour ceux des ports.

Après avis du Conseil national du travail, ces entreprises et ces travailleurs pourront être exclus du champ d'application de la loi ou faire l'objet de modalités particulières.

Il va de soi, au surplus, que les dispositions de la présente loi ne peuvent porter préjudice à des dispositions plus favorables qui ont été ou seraient prises en faveur de certains membres du personnel, comme les membres des délégations syndicales ou des conseils d'entreprise. Ces personnes doivent être particulièrement protégées en raison des mandats, missions ou fonctions qu'elles exercent au sein de l'entreprise.

Art. 2.

Tout licenciement qui n'est pas effectué conformément à la loi est nul de plein droit. Sera donc nul le licenciement effectué sans remise de préavis, lorsqu'il n'est pas justifié par des motifs graves. Il en sera de même pour le licenciement auquel l'employeur aura procédé malgré l'opposition du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi.

Le travailleur pourra s'adresser au tribunal du travail qui constatera la nullité du licenciement, ordonnera la réintégration du travailleur dans l'entreprise et condamnera d'office l'employeur à lui payer les rémunérations et autres avantages qu'il n'a pas perçus depuis la date de son licenciement et à régulariser sa situation au regard des différentes législations sociales.

Il y a lieu de souligner que, dans ces cas, la réintégration a lieu quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise assujettie à la présente loi.

L'employeur qui a licencié illégalement un travailleur est bien entendu libre de revenir lui-même sur sa décision, mais il va de soi qu'il devra régulariser la situation de l'intéressé, tant en matière de salaires, que de droits sociaux.

Art. 3.

L'employeur ne peut mettre fin à un contrat à durée indéterminée que moyennant préavis et pour des motifs réels et sérieux.

Le motif doit être réel en ce sens que la décision du chef d'entreprise doit reposer sur un fait concret, un acte ou une attitude précise, une omission caractérisée, en un mot, des données susceptibles d'être prouvées. N'est réel que ce qui peut être établi d'une manière incontestable par un document ou un témoignage. Une simple allégation serait par nature inapte à justifier la rupture du contrat de travail.

Le motif doit aussi être sérieux. Il doit avoir une importance telle qu'il ne permette pas la continuation des relations contractuelles au-delà du préavis. L'employeur doit d'abord épuiser toutes les autres possibilités, notamment en cherchant une autre affectation au sein de l'entreprise. Des

uit te kijken. Beweegredenen i.v.m. de beroepsbekwaamheid of -geschiktheid van de werknemer, resp. beweegredenen die steun op economische behoeften, zoals herstructurering of reorganisatie, kunnen slechts in aanmerking worden genomen indien de werkgever werkelijk alle formules overwogen en geprobeerd heeft om de werknemer in de onderneming te behouden zonder zijn toevlucht te moeten nemen tot de uiterste oplossing die het ontslag eigenlijk is.

Uiteraard behoort degene die het initiatief neemt om de contractuele betrekkingen te beëindigen, in casu de werkgever, te bewijzen dat de beweegredenen werkelijk en ernstig zijn. Het zou voor de werknemer trouwens een bijna onmogelijke opdracht zijn op onweerlegbare wijze aan te tonen dat de door de werkgever aangevoerde motieven niet werkelijk of ernstig genoeg zijn : hij beschikt immers over geen enkel reëel middel om een onderzoek in te stellen bij de onderneming.

Dit wetsvoorstel verandert niets aan de thans vastgestelde regels om een einde te maken aan de overeenkomst op grond van ernstige beweegredenen (zonder opzegging en mits de aangevoerde beweegredenen ter kennis worden gebracht bij een aangerekende brief die binnen drie dagen na het ontslag wordt verzonden). Dergelijke beweegredenen maken het niet mogelijk de contractuele betrekkingen zelfs voorlopig voort te zetten. Het spreekt ook vanzelf dat de werknemer over andere middelen dient te beschikken dan die welke hem thans worden geboden om het recht aan zijn zijde te krijgen wanneer hij ten onrechte om ernstige redenen wordt afgedankt, aangezien het ontorende karakter van die motieven vaak zijn wederopneming in het arbeidsproces in de weg staat. Deze kwestie wordt geregeld bij artikel 8.

Ten slotte zijn aangestipt dat geen nieuwe bepalingen worden ingevoerd m.b.t. de datum waarop de opzegging ingaat en evenmin omtrent de wijze waarop zij ter kennis dient te worden gebracht. Ze moet echter voortaan op omstandige wijze de redenen van het ontslag omschrijven. Deze eis is absoluut noodzakelijk, niet alleen om de werknemer in staat te stellen op ondubbelzinnige wijze kennis te nemen van de redenen van zijn ontslag, teneinde die motieven eventueel te kunnen ontzenuwen, doch tevens om de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de arbeidsrechtbank in de gelegenheid te stellen het werkelijke karakter en de gegrondheid van die redenen te beoordelen.

Art. 4.

Indien de werkgever geen beweegredenen kan aanvoeren of ingeval de werknemer die als niet werkelijk of niet ernstig beschouwt, kan laatstgenoemde de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzoeken zich tegen het ontslag te verzetten.

Het is ten volle verantwoord dat een ambtenaar die verantwoordelijk is voor het tewerkstellingsbeleid, dat veto-recht krijgt. Werkgevers met een nogal grillige of onbezonnen ingesteldheid verzwaren onnodig de uitgaven inzake werkloosheidsuitkeringen. Hetzelfde geldt voor hen die in hun mateloze hang naar winst letterlijk werklozen fabriceren door personen zonder beroepsopleiding, die zij op jonge leeftijd tegen een belachelijk klein loon aanwerven en die zij ontslaan op het ogenblik dat hun een behoorlijk loon moet worden uitbetaald, weer op de arbeidsmarkt te gooien.

Dat vetorecht is overigens slechts de tegenhanger van het recht dat de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bezit om het gedrag van een werknemer, die zonder geldige reden zijn arbeidsovereenkomst heeft verbroken, te bestraffen met een beperking van het recht op werkloosheidsuitkering.

motifs tirés de la capacité ou de l'aptitude professionnelle du travailleur ou encore des motifs fondés sur des nécessités économiques comme des restructurations ou des réorganisations ne peuvent être retenus que si l'employeur a effectivement envisagé et essayé toutes les formules permettant le maintien du travailleur dans l'entreprise sans devoir recourir à la solution extrême du licenciement.

C'est évidemment à celui qui prend l'initiative de mettre fin aux relations contractuelles, c'est-à-dire ici à l'employeur, qu'il appartient de prouver que les motifs sont réels et sérieux. Ce serait d'ailleurs une tâche quasi impossible pour le travailleur de démontrer de façon irréfutable le manque de réel et de sérieux des motifs invoqués par l'employeur : il ne dispose d'aucun moyen réel d'investigation au sein de l'entreprise.

La présente proposition de loi ne change rien aux modalités actuellement fixées pour mettre fin à un contrat pour motifs graves (sans préavis et moyennant notification des motifs invoqués par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé). Des motifs de ce genre ne permettent pas la continuation, même provisoire, des relations contractuelles. Il va également de soi que le travailleur doit disposer d'autres moyens que ceux qui lui sont présentement consentis pour obtenir justice lorsqu'il est faussement licencié pour motifs graves, le caractère infamant de ces motifs étant souvent un obstacle à son reclassement professionnel. L'article 8 règle cette question.

Enfin, il convient d'ajouter que rien n'a été innové quant à la date de prise de cours du préavis, ainsi qu'à la manière dont il doit être notifié. Toutefois, il devra dorénavant préciser de façon détaillée les motifs du licenciement. Cette exigence est indispensable, non seulement pour que le travailleur connaisse sans équivoque possible les raisons de son licenciement afin de pouvoir éventuellement les réfuter, mais aussi pour que le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi et le tribunal du travail puissent apprécier la réalité et le sérieux de ces raisons.

Art. 4.

En cas d'absence de motifs de la part de l'employeur ou si le travailleur les considère comme n'étant pas réels et sérieux, il peut demander au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de s'opposer au licenciement.

Ce droit de veto accordé à un fonctionnaire responsable de la politique de l'emploi se justifie pleinement. Des employeurs à l'autorité capricieuse ou irréfléchie alourdissent inutilement les dépenses en matière d'allocations de chômage. Il en est de même de ceux qui, par goût immodéré du profit, « fabriquent » littéralement des chômeurs en rejetant sur le marché de l'emploi des personnes sans formation professionnelle qu'ils engagent pour un salaire dérisoire lorsqu'elles sont très jeunes et qu'ils licencient au moment où il faut leur payer un salaire décent.

Ce droit de veto n'est d'ailleurs que la contrepartie du droit que possède le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de sanctionner, sous la forme d'une limitation du droit aux allocations de chômage, le comportement d'un travailleur qui, sans raison valable, a mis fin au contrat qui le lie à l'employeur.

De procedure is erg soepel : de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening treedt pas op verzoek van de werknemer op.

Indien de werknemer de echtheid en de ernst van de redenen van de werkgever niet aanvecht, zijn de thans geldende regels toepasselijk : de werknemer wordt na het verstrijken van de opzegtermijn ontslagen of, in voorkomende gevallen, wordt hem een schadevergoeding uitbetaald.

Art. 5.

De directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gaat de echtheid en de ernst van de door de werkgever aangevoerde redenen na, evenals de draagwijdte van de maatregelen die hij heeft genomen om ontslag te voorkomen.

Daartoe dient hij te beschikken over een tamelijk lange termijn, om zo nodig ter plaatse een onderzoek te kunnen instellen.

Er zijn immers gevallen waarin de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich klaarblijkelijk alleen maar tegen het ontslag kan verzetten (dat zal gebeuren wanneer de werkgever verzuimd heeft de redenen voor het ontslag bij de opzegging op te geven of wanneer hij valse redenen heeft opgegeven of niets in het werk heeft gesteld om het ontslag te voorkomen wanneer hij ze al niet stelselmatig heeft uitgelokt), doch er zijn ook andere gevallen waarin het al dan niet bestaan van reële en gegronde redenen niet dadelijk in het oog springt.

De directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening krijgt een belangrijke rol toevertrouwd. Op zijn niveau moeten de scherpe kanten van tal van geschillen al zijn afgerond. Men zou zijn opdracht verkeerd begrijpen indien men zou denken dat zij louter negatief is. Hij moet zich niet alleen maar verzetten tegen een beslissing van de werkgever; in voorkomende gevallen moet hij trachten de normale betrekkingen tussen beide partijen te herstellen, zodat de overeenkomst kan blijven bestaan. Zodoende beperkt hij het aantal zaken die bij de arbeidsrechtbanken aanhangig worden gemaakt en maakt hij het die rechtbanken mogelijk de overblijvende geschillen binnen een redelijke termijn te beslechten.

In dit laatste geval zal het door hem samengestelde dossier erg veel waarde hebben voor de arbeidsrechtbank, die beter dan nu de omstandigheden en de redenen van het ontslag kan beoordelen, aangezien zij niet alleen over de door de partijen verstrekte gegevens zal beschikken, doch tevens over de gegevens die bij het onderzoek door een onpartijdige instantie aan het licht zijn gebracht.

De opzeggingstermijn blijft lopen gedurende de periode waarin het ontslag ter goedkeuring aan de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is voorgelegd, doch volgens de logica van de voorgestelde regeling spreekt het vanzelf dat de werkgever het voorgenomen ontslag niet kan uitvoeren zolang de voornoemde ambtenaar hem niet ter kennis heeft gebracht dat hij zich niet tegen het ontslag verzet of dat de termijn voor het verzet niet is verstreken.

Wanneer de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag verzet en de werkgever diens beslissing niet aanvecht, wordt de opzegging als niet bestaande beschouwd.

Art. 6.

De werkgever kan de beslissing van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aanvechten en de arbeidsrechtbank verzoeken de werknemer te laten ontslaan.

On remarquera la souplesse de la procédure : ce n'est qu'à la demande du travailleur que le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi intervient.

Si le travailleur ne conteste pas la réalité et le sérieux des motifs de l'employeur, les règles actuellement en vigueur sont applicables : le travailleur est licencié à l'expiration du délai de préavis ou, le cas échéant, une indemnité de rupture lui est payée.

Art. 5.

Le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi vérifie la réalité et le sérieux des motifs invoqués par l'employeur, ainsi que la portée des mesures qu'il a prises pour éviter le licenciement.

A cette fin, il doit pouvoir disposer d'un délai assez long pour qu'il puisse, si nécessaire, faire procéder à une enquête sur place.

S'il est des cas, en effet, où d'évidence, le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi ne pourra que s'opposer au licenciement (il en ira ainsi lorsque l'employeur aura omis de préciser dans le préavis les motifs du licenciement ou aura invoqué des motifs fallacieux ou lorsqu'il n'aura rien tenté pour éviter le licenciement quand il ne l'aura pas systématiquement provoqué), il en est d'autres, par contre, où l'existence ou l'absence de motifs réels et sérieux n'apparaîtra pas immédiatement.

Le rôle confié au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi est important. A son niveau, bien des conflits doivent pouvoir être aplanis. Ce serait mal comprendre sa mission que de la croire purement négative. Il ne doit pas que s'opposer à une décision de l'employeur; il doit, le cas échéant, s'efforcer de rétablir des relations normales entre les deux parties de telle manière que le contrat puisse subsister. Ce faisant, il limitera le nombre de recours aux tribunaux du travail et permettra à ceux-ci de juger dans un délai raisonnable les contestations qui subsisteront.

Dans cette dernière hypothèse, le dossier qu'il constituera sera précieux pour le tribunal du travail, qui pourra mieux apprécier qu'à présent les circonstances et les mobiles du licenciement puisqu'il disposera, non seulement des éléments fournis par les parties, mais également de ceux recueillis à l'occasion d'investigations faites par une instance impartiale.

Le délai de préavis continuera à courir pendant la période où le licenciement est soumis à l'approbation du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, mais il va de soi que, dans la logique du système proposé l'employeur ne pourra procéder au licenciement projeté tant que le fonctionnaire précité ne lui aura pas fait connaître sa décision de ne pas s'opposer au licenciement ou que ne se sera pas écoulé le délai qui lui est accordé pour manifester son opposition.

Si le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi s'oppose au licenciement et que l'employeur ne conteste pas sa décision, le préavis remis est réputé nul et non avenue.

Art. 6.

L'employeur peut contester la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi et demander au tribunal du travail l'autorisation de licencier le travailleur.

Zoals in de commentaar bij artikel 5 is aangestipt, zal de arbeidsrechtbank over meer gegevens beschikken om sneller en met volmaakte kennis van zaken een beslissing te nemen. Het is immers van groot belang dat de periode van juridische onzekerheid zo kort mogelijk wordt gehouden.

De opzeggingstermijn blijft lopen gedurende de periode waarin de arbeidsrechtbank wordt verzocht het ontslag toe te staan. Zelfs wanneer die termijn verstreken is, kan de werkgever de werknemer niet ontslaan, zolang een beslissing met kracht van gewijsde hem daartoe niet heeft gemachtigd. Hij kan evenwel — en die beslissing wordt aan zijn goeddunken overgelaten — de werknemer ervan ontslaan zich op het werk aan te bieden mits hij hem zijn loon uitbetaalt en de verplichtingen die hem door de diverse sociale wetten worden opgelegd, naleeft.

Van zijn kant dient de werknemer het recht te behouden om een einde te maken aan een betrekking die hem wordt betwist.

Indien een beslissing met kracht van gewijsde geen machti-ging tot ontslag verleent, wordt de aan de werknemers afgegeven opzegging als niet bestaande beschouwd.

Art. 7.

Evengoed als de werkgever heeft de werknemer het recht om de beslissing van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan te vechten.

Hij kan dus aan de arbeidsrechtbank vragen het ontbreken van werkelijke en ernstige redenen te constateren en zich uit te spreken hetzij over zijn behoud in dienst indien zijn opzeggingstermijn niet afgelopen is, hetzij over zijn herplaatsing in het tegenovergestelde geval.

De herplaatsting wordt door de volgende redenen bepaald :

a) ze is verplicht in de ondernemingen waarin ten minste 20 werknemers tewerkgesteld zijn; zij is facultatief in de andere.

Men kan immers annemen dat het moeilijk is de werknemer weder in dienst te nemen in de kleinere ondernemingen, waar de verhouding tussen werkgever en werknemer veel nauwer is.

In de andere ondernemingen zal herplaatsing geen grote problemen stellen; over het algemeen zal de moeilijkheid in de arbeidsverhouding niet rechtstreeks tussen de werkgever en de werknemer zijn ontstaan en het zal dikwijls mogelijk zijn aan deze laatste een andere arbeidspost te geven;

b) ze gebeurt met behoud van loon, voordelen en anciënniteit verbonden aan de laatste functie die door de werknemer in dienst van de onderneming werd uitgeoefend;

c) ze brengt met zich mede dat het loon dat de werknemer sedert de datum van zijn ontslag heeft gederfd hem wordt uitbetaald en dat zijn toestand t.a.v. de verschillende sociale wetgevingen geregulariseerd wordt sedert die datum tot op het ogenblik van zijn herplaatsing;

d) in de ondernemingen waar ze verplicht is, kan alleen de werknemer ervan afzien.

In dat geval kan hij gedurende een periode waarover de rechter oordeelt, aanspraak maken op het loon dat hij sedert de datum van zijn ontslag niet heeft ontvangen, alsmede op de daarmee verband houdende regularisatie van zijn toestand t.a.v. de sociale wetten.

Deze periode zal vanzelfsprekend korter of langer zijn naargelang van het door de werknemer geleden nadeel.

Comme le souligne le commentaire de l'article 5, le tribunal du travail disposera de plus d'éléments qui lui permettront de se prononcer plus rapidement et en parfaite connaissance de cause. Il importe grandement, en effet, que la période d'insécurité juridique soit la plus courte possible.

Le délai de préavis continuera à courir pendant la période où le licenciement est soumis à l'autorisation du tribunal du travail. Même si ce délai est expiré, l'employeur ne pourra licencier le travailleur tant qu'une décision coulée en force de chose jugée ne lui en aura pas donné l'autorisation. Il pourra toutefois — cette décision est laissée à son appréciation — dispenser le travailleur de se présenter à son travail moyennant le paiement de sa rémunération et le respect des obligations imposées par les diverses législations sociales.

Quant au travailleur, il doit garder le droit de mettre fin à un emploi qui lui est contesté.

Si une décision coulée en force de chose jugée n'accorde pas l'autorisation de licenciement, le préavis remis au travailleur est réputé nul et non avenu.

Art. 7.

Le travailleur a, comme l'employeur, le droit de contester la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi.

Il peut donc demander au tribunal du travail de constater l'absence de motifs réels et sérieux et de prononcer, soit son maintien en service, s'il n'a pas terminé son temps de préavis, soit sa réintégration dans le cas contraire.

La réintégration fait l'objet des règles suivantes :

a) elle est obligatoire dans les entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs; elle est facultative, dans les autres.

On peut concevoir, en effet, que dans les petites entreprises où les relations entre l'employeur et le travailleur sont plus proches, il soit malaisé de réintégrer le travailleur.

Dans les autres entreprises, la réintégration ne posera pas de gros problèmes; généralement, la difficulté dans la relation du travail n'aura pas existé directement entre l'employeur et le travailleur et il sera souvent possible d'affecter ce dernier à un autre poste de travail.

b) elle se fait avec le salaire, les avantages et ancienneté inhérents à la fonction exercée en dernier lieu par le travailleur au service de l'entreprise;

c) elle entraîne le paiement des rémunérations que le travailleur n'a pas perçues depuis la date de son licenciement, ainsi que la régularisation, depuis cette date jusqu'au moment de la réintégration, de sa situation au regard des différentes législations sociales;

d) dans les entreprises où elle est obligatoire, seul le travailleur peut y renoncer.

Dans ce cas, il peut prétendre, pendant un temps laissé à l'appréciation du juge, aux rémunérations qu'il n'a pas perçues depuis la date de son licenciement et à la régularisation correspondante de sa situation au regard des lois sociales.

Ce temps sera évidemment plus ou moins long selon le préjudice subi par le travailleur. Il n'est pas indiqué de le

Daarvoor wordt best niet in strakke wetsbepalingen voorzien; die zorg moet aan de wijsheid van de rechter worden overgelaten. De gevallen verschillen al te veel: er is geen vergelijking mogelijk tussen de 55-jarige arbeider die onverdiend met een opzeggingstermijn van 28 dagen is ontslagen en de 20-jarige bediende die eveneens onverantwoord werd ontslagen, maar die daarvoor een opzeggingstermijn van drie maanden heeft en die over betere mogelijkheden inzake wederopneming in het arbeidsproces beschikt;

e) in de ondernemingen waar de herplaatsing facultatief is, is de toestand dezelfde als die welke in punt d) hierboven is uiteengezet wanneer de rechter zich daarover uitspreekt.

Art. 8.

Er is al gezegd dat het voorstel geen wijziging brengt in de thans geldende regels inzake ontslag om ernstige redenen. Wanneer zulke redenen werkelijk bestaan, is daardoor een onmiddellijke opheffing van de contractuele verhoudingen verantwoord.

Het is even duidelijk dat de huidige wetgeving de werknemer die ten onrechte om zulke redenen is ontslagen, niet voldoende beschermt. Als hij zijn loon gedurende een zekere tijd en daarbij soms nog een schadevergoeding ontvangt, dan is zulks een magere troost voor degene die grote moeilijkheden ondervindt om weer werk te vinden, juist wegens de redenen aangevoerd om hem van zijn vorig werk te beroven. Wil de vergoeding reëel zijn, dan moet zij ook de herplaatsing in de onderneming kunnen inhouden. Daarom zijn de bepalingen van artikel 7 toepasselijk in geval van ontslag om ernstige redenen.

Art. 9.

De afdoende bescherming van de werknemer vereist dat hij volledig ingelicht wordt over de bepalingen van deze wet, alsmede over het adres van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

In de onderneming waar een arbeidsreglement bestaat worden die inlichtingen ter kennis van de werknemer gebracht. In de mate van het mogelijke moet immers worden vermeden dat de middelen waardoor een werknemer over zijn rechten en verplichtingen in een onderneming wordt ingelicht, te talrijk worden.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

Deze wet is van toepassing op al wie in een onderneming tewerkgesteld is op grond van een arbeidsovereenkomst, onverminderd de wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen die inzake werkgelegenheid in een bijzondere bescherming voorzien voor bepaalde leden van het personeel wegens de mandaten, taken of opdrachten die zij daarin vervullen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning evenwel sommige categorieën van ondernemingen of sommige werknemers, zonder meer of met inachtneming van bepaalde regels, van de toepassing van deze wet uitsluiten.

fixer de façon rigide dans des dispositions légales; il faut laisser à la sagesse du juge le soin de le déterminer. Les cas sont trop différents: il n'y a pas de comparaison possible entre l'ouvrier de 55 ans qui a été, de façon imméritée, licencié d'une entreprise après un préavis de 28 jours et le jeune employé de 20 ans qu'il ne se justifiait pas plus de mettre à la porte, mais qui a reçu un préavis de trois mois et qui a d'autres possibilités de reclassement;

e) dans les entreprises où la réintégration est facultative, la situation est similaire à celle exposée au point d) ci-dessus, lorsque le juge ne la prononce pas.

Art. 8.

Il a déjà été signalé que la proposition de loi ne modifiait pas les règles présentement fixées en cas de licenciement pour motifs graves. Quand ceux-ci existent effectivement, ils justifient une cessation immédiate des relations contractuelles.

Il est tout aussi évident que la législation actuelle ne protège pas suffisamment le travailleur qui a été licencié à tort pour de tels motifs. Recevoir sa rémunération pendant un certain temps et parfois en plus des dommages et intérêts est une maigre consolation pour celui qui éprouve de grosses difficultés à retrouver un emploi en raison précisément des motifs invoqués pour lui faire perdre le précédent. La réparation, pour être réelle, doit pouvoir aller jusqu'à la réintégration dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les dispositions de l'article 7 sont d'application en cas de licenciement pour motifs graves.

Art. 9.

Une protection efficace du travailleur requiert qu'il soit complètement informé des dispositions de la présente loi, ainsi que de l'adresse du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi.

Dans les entreprises où il existe, ces informations sont portées à sa connaissance par le règlement de travail. Autant qu'il se peut, il convient en effet de ne pas multiplier les moyens par lesquels, au sein d'une entreprise, un travailleur est informé de ses droits et de ses obligations.

E. GLINNE.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

Sans préjudice des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles assurant une protection particulière en matière d'emploi à certains membres du personnel d'une entreprise en raison des mandats, fonctions ou missions qu'ils exercent au sein de celle-ci, les dispositions de la présente loi sont applicables à toute personne occupée dans une entreprise dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Le Roi peut toutefois, après avis du Conseil national du travail, exclure certaines catégories d'entreprises ou certains travailleurs de l'application des dispositions de la loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités.

Voor de toepassing van deze wet moet onder « onderneming » worden verstaan de technische bedrijfseenheid bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 23 januari 1975.

Art. 2.

Elk ontslag dat niet in overeenstemming is met deze wet is van rechtswege nietig.

De werknemer beschikt, om zich tot de arbeidsrechtbank te wenden, over een termijn van dertig dagen te rekenen van het tijdstip waarop de werkgever op onwettige wijze een einde gemaakt heeft aan de overeenkomst.

Het vonnis waarin de nietigheid van het ontslag wordt vastgesteld, beveelt dat de werknemer opnieuw in de onderneming wordt opgenomen en veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere voordelen welke de werknemer sedert zijn ontslag tot op het tijdstip waarop hij opnieuw in de onderneming wordt opgenomen, heeft moeten derven, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

Art. 3.

Behoudens om dringende redenen mag een werkgever alleen een einde maken aan een overeenkomst voor een onbepaalde tijd mits hij opzegging geeft en om werkelijke en ernstige redenen waarvan hij het bestaan moet bewijzen.

Daartoe moeten de reden of de redenen van het ontslag in de door de werkgever betekende opzegging nauwkeurig worden omschreven.

Art. 4.

Indien er geen redenen zijn voor het ontslag of indien de werknemer oordeelt dat ze niet werkelijk of ernstig zijn, kan hij, binnen acht dagen na ontvangst van de opzegging, bij een aangetekende brief de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzoeken zich tegen zijn ontslag te verzetten.

Het verzoek, waarbij een afschrift is gevoegd van het stuk waarin de opzegging wordt betekend, moet met redenen omkleed zijn. Een afschrift van het verzoek wordt aan de werkgever gezonden.

Art. 5.

Binnen dertig dagen te rekenen van de verzending van het verzoek van de werknemer gaat de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening na of de door de werkgever aangevoerde redenen werkelijk en ernstig zijn en welke maatregelen deze genomen heeft ter vermindering van ontslag en hij brengt zijn besluit ter kennis van de werkgever en de werknemer.

Zelfs indien de opzeggingstermijn is verstreken, kan het voorgenomen ontslag niet worden uitgevoerd vóór het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn of zolang de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zijn besluit om zich niet tegen het ontslag te verzetten niet ter kennis van de betrokkenen heeft gebracht.

Indien de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag verzet en de werkgever zich niet beroept op het bepaalde in artikel 6, wordt het ontslag van de werknemer als onbestaande beschouwd.

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par « entreprise », l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par la loi du 23 janvier 1975.

Art. 2.

Est nul de plein droit tout licenciement qui n'est pas effectué conformément aux dispositions de la présente loi.

Le travailleur dispose d'un délai de trente jours à compter de la date où l'employeur a mis fin illégalement au contrat pour s'adresser au tribunal du travail.

Le jugement qui constate la nullité du licenciement ordonne la réintégration du travailleur dans l'entreprise et condamne d'office l'employeur au paiement des rémunérations et autres avantages que le travailleur n'a pas perçus depuis la date de son licenciement jusqu'à sa réintégration dans l'entreprise, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

Art. 3.

Sauf pour motifs graves, l'employeur ne peut mettre fin à un contrat à durée indéterminée que moyennant préavis et pour des motifs réels et sérieux dont il lui appartient de prouver l'existence.

A cette fin, le préavis notifié par l'employeur doit préciser de façon détaillée le ou les motif(s) du licenciement.

Art. 4.

En cas d'absence de motifs ou s'il les considère comme n'étant pas réels ou sérieux, le travailleur peut, dans les huit jours de la réception du préavis, demander, par lettre recommandée à la poste, au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de s'opposer à son licenciement.

Sa demande, à laquelle est jointe une copie de l'écrit lui notifiant son préavis, doit être motivée. Il en adresse une copie à l'employeur.

Art. 5.

Le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi dispose d'un délai de trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande du travailleur, pour vérifier la réalité et le sérieux des motifs invoqués par l'employeur, la portée des mesures qu'il a prises pour éviter le licenciement et pour faire connaître sa décision à l'employeur et au travailleur.

Même si le délai de préavis est expiré, il ne peut être procédé au licenciement envisagé tant que le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi n'a pas fait connaître sa décision de ne pas s'opposer au licenciement ou avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa.

Si le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi s'oppose au licenciement et que l'employeur ne fait pas usage des dispositions de l'article 6, le préavis remis au travailleur est réputé nul et non avenu.

Art. 6.

De werkgever die het besluit van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om zich tegen het ontslag te verzetten betwist, kan zich binnen dertig dagen na de betekening van het besluit tot de arbeidsrechtbank wenden met het verzoek hem tot ontslag van de werknemer te machtigen.

Zelfs indien de opzeggingstermijn is verstreken, kan het voorgenomen ontslag niet worden uitgevoerd zolang de werkgever daartoe niet gemachtigd is bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing.

Gedurende de hele duur van de procedure of gedurende een gedeelte daarvan kan de werkgever de werknemer evenwel vrijstelling verlenen om zich op het werk aan te bieden, mits hij hem zijn loon betaalt en de door de sociale wetgeving opgelegde verplichtingen nakomt.

Gedurende die tijd behoudt de werknemer het recht om een einde te maken aan de overeenkomst mits hij een opzegging betekent. Voor de bedienden geldt in dit geval de verkorte opzeggingstermijn, bedoeld in artikel 16 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Indien een in kracht van gewijsde gegane beslissing de werkgever de machtiging weigert om de werknemer te ontslaan wordt het ontslag van de werknemer als onbestaande beschouwd.

Art. 7.

Wanneer de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag niet heeft verzet of verzuimd heeft zich uit te spreken binnen de in artikel 5, eerste lid, bepaalde termijn, kan de werknemer, binnen dertig dagen na die termijn of na de kennisgeving van de beslissing van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de arbeidsrechtbank verzoeken hetzij om in dienst te blijven, hetzij om weder in dienst te worden genomen.

De herplaatsing gebeurt met behoud van het loon, van de voordelen en van de anciënniteit eigen aan de functie die voor het laatst uitgeoefend werd door de werknemer in dienst van de onderneming.

In ondernemingen die in het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar gemiddeld ten minste twintig werknemers te werk stelden, wordt de herplaatsing — behalve wanneer de werknemer ervan afziet — verplicht door de rechter uitgesproken wanneer de redenen voor het ontslag niet werkelijk en ernstig zijn.

Het vonnis waarbij herplaatsing wordt uitgesproken, veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere voordelen welke de werknemer sedert zijn ontslag heeft moeten derven, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

Indien de zonder ernstige en werkelijke redenen ontslagen werknemer afziet van de herplaatsing, kan hij gedurende een door de rechter te bepalen tijd aanspraak maken op de in het vierde lid bedoelde loon en voordelen evenals op de regularisatie van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

In ondernemingen die in het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar gemiddeld ten minste twintig werknemers te werk stellen, is het bepaalde in het vijfde lid toepasselijk op de zonder werkelijke en ernstige redenen ontslagen werknemer wanneer het vonnis geen herplaatsing beveelt.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van het gemiddelde aantal werknemers dat gedurende één kalenderjaar is tewerkgesteld.

Art. 6.

L'employeur qui conteste la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de s'opposer au licenciement peut, dans les trente jours de la notification de cette décision, s'adresser au tribunal du travail pour demander l'autorisation de licencier le travailleur.

Même si le délai de préavis est expiré, il ne peut être procédé au licenciement envisagé tant qu'une décision coulée en force de chose jugée n'a pas donné cette autorisation à l'employeur.

Pendant tout ou partie de la durée de la procédure, l'employeur peut toutefois dispenser le travailleur de se présenter à son travail moyennant le paiement de sa rémunération et le respect des obligations imposées par les législations sociales.

Pendant cette période, le travailleur garde le droit de mettre fin au contrat moyennant notification d'un préavis. Pour les employés, ce préavis est le préavis réduit visé à l'article 16 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Si une décision coulée en force de chose jugée refuse à l'employeur l'autorisation de licencier le travailleur, le préavis remis à ce dernier est réputé nul et non avenu.

Art. 7.

Lorsque le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi ne s'est pas opposé au licenciement ou a négligé de se prononcer dans le délai prévu à l'article 5, premier alinéa, le travailleur peut, dans les trente jours de ce délai ou de la notification de la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, demander au tribunal du travail, soit son maintien en service, soit sa réintégration.

La réintégration se fait avec le salaire, les avantages et l'ancienneté inhérents à la fonction exercée en dernier lieu par le travailleur au service de l'entreprise.

Dans les entreprises occupant en moyenne au moins vingt travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement et sauf si le travailleur y renonce, la réintégration est prononcée obligatoirement par le juge lorsque les motifs du licenciement ne sont pas réels et sérieux.

Le jugement qui prononce la réintégration condamne d'office l'employeur au paiement des rémunérations et autres avantages que le travailleur n'a pas perçus depuis la date de son licenciement, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

Si le travailleur, licencié sans motifs sérieux et réels, renonce à la réintégration, il peut, pendant un temps laissé à l'appréciation du juge, prétendre aux rémunérations et autres avantages mentionnés au quatrième alinéa, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

Les dispositions du cinquième alinéa sont applicables dans les entreprises occupant en moyenne moins de vingt travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement, au travailleur licencié sans motifs réels et sérieux, lorsque le jugement ne prononce pas la réintégration.

Le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile.

Art. 8.

Het bepaalde in artikel 7 is eveneens toepasselijk ingeval de door een contract van onbepaalde duur verbonden werknemer zonder opzegging en om dringende redenen wordt ontslagen.

In dat geval loopt de termijn van dertig dagen vanaf de datum van de verzending van de aangetekende brief door de werkgever.

Art. 9.

In de ondernemingen die vallen onder de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de artikelen 2 tot 8 evenals het adres van de directeur van het bevoegde gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het arbeidsreglement van de onderneming opgenomen.

In de overige ondernemingen worden die inlichtingen door middel van aanplakking ter kennis van de werknemers gebracht.

27 september 1977.

Art. 8.

Les dispositions prévues à l'article 7 sont également applicables au cas où le travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée est licencié sans préavis et pour motifs graves.

Dans ce cas, le délai de trente jours court à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée par l'employeur.

Art. 9.

Dans les entreprises soumises à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions des articles 2 à 8, ainsi que l'adresse du directeur du bureau régional compétent de l'Office national de l'Emploi, sont insérées dans le règlement de travail de l'entreprise.

Dans les autres entreprises, ces informations sont portées à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

27 septembre 1977.

E. GLINNE.