

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1981-1982

31 MARS 1982

**Proposition de loi modifiant l'article 17 de la loi
du 8 avril 1965 instituant les règlements de
travail**

 (Déposée par M. Hatry et Mme Herman-Michielsens)

DEVELOPPEMENTS

Conformément à l'article 17, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les sanctions disciplinaires prévues par le règlement de travail de l'entreprise doivent, à peine de nullité, être notifiées par l'employeur au travailleur intéressé au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

En revanche, l'employeur qui estime le comportement du travailleur constitutif d'un motif grave, dispose d'un délai de trois jours ouvrables, à dater de la connaissance des faits, pour notifier éventuellement à ce travailleur la rupture sur l'heure de son contrat de travail (art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Ce délai de réflexion de trois jours ouvrables doit normalement permettre à l'employeur de prendre une décision en connaissance de cause. Si, après réflexion, l'employeur estime qu'une sanction disciplinaire serait plus appropriée qu'un licenciement sans préavis, il lui sera, le plus souvent, impossible d'appliquer une telle sanction en raison du fait que le délai d'un jour prévu par la loi précitée du 8 avril 1965 sera, à ce moment, expiré.

Une telle situation peut amener l'employeur à recourir en définitive au licenciement sans préavis pour motif grave, s'il

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1981-1982

31 MAART 1982

**Voorstel van wet tot wijziging van artikel 17 van
de wet van 8 april 1965 tot instelling van de
arbeidsreglementen**

 (Ingediend door de heer Hatry en Mevr. Herman-Michielsens)

TOELICHTING

Overeenkomstig artikel 17, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen moeten de bij het arbeidsreglement van de onderneming bepaalde tuchtstraffen, op straffe van nietigheid door de werkgever ter kennis worden gebracht van de betrokken werknemer, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld.

Daartegenover beschikt de werkgever die van oordeel is dat het gedrag van de werknemer een dringende reden is, over een termijn van drie werkdagen vanaf zijn bekendheid met de feiten om die werknemer eventueel kennis te geven van de onmiddellijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst (art. 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Deze bedenktijd van drie werkdagen moet voor de werkgever normaal volstaan om een beslissing te nemen met kennis van zaken. Indien de werkgever bij nadere overweging van oordeel is dat een tuchtstraf beter zou zijn dan ontslag zonder opzegging, is het hem meestal niet meer mogelijk om nog een dergelijke straf toe te passen aangezien de termijn van één dag bepaald in de voornoemde wet van 8 april 1965, op dat ogenblik verstreken is.

Dit kan voor de werkgever doorslaggevend zijn om definitief ontslag zonder opzegging te geven om een dringende

estime, à tort ou à raison, que le comportement du travailleur doit en tout état de cause être sanctionné. A supposer même que la juridiction du travail juge ce licenciement non fondé, le contrat de travail reste définitivement rompu avec tous les inconvénients qui en résultent pour le travailleur (perte de l'emploi, perte de l'ancienneté, etc.).

Une harmonisation des délais respectivement prévus par la loi du 8 avril 1965 relative aux règlements de travail et par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'impose, dès lors, afin d'éviter que, dans certaines hypothèses, l'employeur ne soit inutilement tenté de procéder au licenciement du travailleur, plutôt que d'infliger à ce dernier une sanction disciplinaire qui pourrait s'avérer plus appropriée au cas d'espèce. Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

P. HATRY.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

A l'alinéa 1^{er} de l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le mot « premier » est remplacé par le mot « troisième ».

P. HATRY.

L. HERMAN-MICHELSENS.

reden, indien hij — terecht of ten onrechte — van oordeel is dat het gedrag van de werknemer in elk geval bestraft behoort te worden. Zelfs indien het arbeidsgerecht oordeelt dat het ontslag niet gegrond is, blijft de arbeidsovereenkomst verbroken, met alle nadelen daaraan verbonden voor de werknemer (verlies van betrekking, verlies van anciënniteit, enz.).

De termijnen bepaald door de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen enerzijds en door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten anderzijds, moeten derhalve met elkaar in overeenstemming worden gebracht om te voorkomen dat de werkgever in sommige gevallen nodeloos geneigd zou zijn om de werknemer te ontslaan, veeleer dan hem een tuchtstraf op te leggen die voor dat bepaald geval passender zou zijn. Dat is het doel van het voorstel.

**

VOORSTEL VAN WET

ENIG ARTIKEL

In het eerste lid van artikel 17 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt het woord « eerste » vervangen door het woord « derde ».

SENAT DE BELGIQUE**BELGISCHE SENAAT****SESSION DE 1981-1982****ZITTING 1981-1982**

31 MARS 1982

31 MAART 1982

Proposition de loi modifiant l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

(Déposée par M. Hatry et Mme Herman-Michielsens)

Voorstel van wet tot wijziging van artikel 17 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

(Ingediend door de heer Hatry en Mevr. Herman-Michielsens)

DEVELOPPEMENTS**TOELICHTING**

Conformément à l'article 17, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les sanctions disciplinaires prévues par le règlement de travail de l'entreprise doivent, à peine de nullité, être notifiées par l'employeur au travailleur intéressé au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

En revanche, l'employeur qui estime le comportement du travailleur constitutif d'un motif grave, dispose d'un délai de trois jours ouvrables, à dater de la connaissance des faits, pour notifier éventuellement à ce travailleur la rupture sur l'heure de son contrat de travail (art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Ce délai de réflexion de trois jours ouvrables doit normalement permettre à l'employeur de prendre une décision en connaissance de cause. Si, après réflexion, l'employeur estime qu'une sanction disciplinaire serait plus appropriée qu'un licenciement sans préavis, il lui sera, le plus souvent, impossible d'appliquer une telle sanction en raison du fait que le délai d'un jour prévu par la loi précitée du 8 avril 1965 sera, à ce moment, expiré.

Une telle situation peut amener l'employeur à recourir en définitive au licenciement sans préavis pour motif grave, s'il

Overeenkomstig artikel 17, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen moeten de bij het arbeidsreglement van de onderneming bepaalde tuchtstraffen, op straffe van nietigheid door de werkgever ter kennis worden gebracht van de betrokken werknemer, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld.

Daartegenover beschikt de werkgever die van oordeel is dat het gedrag van de werknemer een dringende reden is, over een termijn van drie werkdagen vanaf zijn bekendheid met de feiten om die werknemer eventueel kennis te geven van de onmiddellijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst (art. 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Deze bedenktijd van drie werkdagen moet voor de werkgever normaal volstaan om een beslissing te nemen met kennis van zaken. Indien de werkgever bij nadere overweging van oordeel is dat een tuchtstraf beter zou zijn dan ontslag zonder opzegging, is het hem meestal niet meer mogelijk om nog een dergelijke straf toe te passen aangezien de termijn van één dag bepaald in de voornoemde wet van 8 april 1965, op dat ogenblik verstreken is.

Dit kan voor de werkgever doorslaggevend zijn om definitief ontslag zonder opzegging te geven om een dringende

estime, à tort ou à raison, que le comportement du travailleur doit en tout état de cause être sanctionné. A supposer même que la juridiction du travail juge ce licenciement non fondé, le contrat de travail reste définitivement rompu avec tous les inconvénients qui en résultent pour le travailleur (perte de l'emploi, perte de l'ancienneté, etc.).

Une harmonisation des délais respectivement prévus par la loi du 8 avril 1965 relative aux règlements de travail et par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'impose, dès lors, afin d'éviter que, dans certaines hypothèses, l'employeur ne soit inutilement tenté de procéder au licenciement du travailleur, plutôt que d'infliger à ce dernier une sanction disciplinaire qui pourrait s'avérer plus appropriée au cas d'espèce. Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

P. HATRY.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

A l'alinéa 1^{er} de l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le mot « premier » est remplacé par le mot « troisième ».

P. HATRY.

L. HERMAN-MICHELSENS.

reden, indien hij — terecht of ten onrechte — van oordeel is dat het gedrag van de werknemer in elk geval bestraft behoort te worden. Zelfs indien het arbeidsgerecht oordeelt dat het ontslag niet gegrond is, blijft de arbeidsovereenkomst verboden, met alle nadelen daaraan verbonden voor de werknemer (verlies van betrekking, verlies van anciënniteit, enz.).

De termijnen bepaald door de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen enerzijds en door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten anderzijds, moeten derhalve met elkaar in overeenstemming worden gebracht om te voorkomen dat de werkgever in sommige gevallen nodeloos geneigd zou zijn om de werknemer te ontslaan, veeleer dan hem een tuchtstraf op te leggen die voor dat bepaald geval passender zou zijn. Dat is het doel van het voorstel.

**

VOORSTEL VAN WET

ENIG ARTIKEL

In het eerste lid van artikel 17 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt het woord « eerste » vervangen door het woord « derde ».