

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1982-1983**

22 DECEMBER 1982

Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door de heer de Donnée c.s.)

TOELICHTING

De wetgeving en de rechtspraak met betrekking tot de opzeggingsvergoedingen die moeten worden betaald aan ontslagen bedienden vormen een van de voornaamste remmen op de indienstneming van meer personeel door de meeste ondernemingen en vooral door de KMO's. Het kaderpersoneel is hiervan het eerste slachtoffer, wegens de band die er bestaat tussen de duur van de opzeggingstermijn enerzijds en het bedrag van de beloning anderzijds. Immers, als de bestellingen toenemen, aarzelen veel bedrijven om personeel aan te trekken dat zij slechts tegen ontzettend hoge kosten kunnen ontslaan ingeval hun activiteit weer zou afnemen. De buitensporige opzeggingsvergoedingen die aan de bedienden moeten worden betaald en die veelal 2 tot 3 jaar salaris kunnen bereiken, vormen in feite voor tal van bedrijven een zodanig « maatschappelijk passief » dat zij in geval van moeilijkheden vaak geen andere keuze hebben dan hun faillissement aan te vragen, ook al zou het met een toereikend aantal afdankingen mogelijk zijn om een deel van het personeel en het produktieapparaat van de ondergang te redden.

De wetgeving betreffende de opzegging van bedienden, die geacht werd de bedienden te beschermen, is dus in feite een belangrijke factor van verstrakking van de arbeidsmarkt. Die wetgeving doodt vele potentiële betrekkingen in de kiem. Daarom menen wij dat, in het belang van de werkgelegenheid, de opzeggingstermijn voor bedienden moet worden

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1982-1983**

22 DECEMBRE 1982

Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(Déposée par M. de Donnée et consorts)

DEVELOPPEMENTS

La législation et la jurisprudence concernant les préavis à payer en cas de licenciement de travailleurs sous contrat d'emploi constitue actuellement un des principaux freins à l'embauche de personnel supplémentaire dans la plupart des entreprises et en particulier dans les PME. Les cadres sont les principales victimes de cet état de fait, vu le lien qui existe actuellement entre la durée du préavis accordé d'une part, et le montant de la rémunération d'autre part. En effet, en cas de gonflement de leur carnet de commande, beaucoup d'entreprises hésitent à recruter du personnel dont elles ne pourraient se séparer qu'à un coût prohibitif en cas de repli ultérieur de leurs activités. Le niveau exorbitant des préavis à payer aux employés, qui peut atteindre 2 à 3 ans de rémunération dans de nombreux cas, constitue en fait un tel « passif social » pour de nombreuses entreprises, qu'en cas de difficultés, elles n'ont souvent d'autre choix que de déposer leur bilan, même lorsque des licenciements suffisants permettraient de sauver de la débâcle une partie du personnel et de l'outil de production.

La législation sur le préavis des employés qui était censée protéger les employés, constitue donc en fait un important facteur de rigidité du marché du travail. Cette législation tue dans l'œuf de nombreux emplois potentiels. C'est la raison pour laquelle nous croyons que, dans l'intérêt de l'emploi, il faut limiter à 18 mois la durée maximale du préavis pouvant

beperkt tot 18 maanden. Binnen deze grenzen is het echter wel billijk dat die opzeggingstermijn in verhouding zou staan tot de dienstouderdom in de uitgeoefende betrekking.

Anderzijds mag een werkgever krachtens de huidige wetgeving een arbeidsovereenkomst voor bedienden onmiddellijk beëindigen, mits een compensatievergoeding wordt betaald aan de ontslagen bediende. Deze manier om de arbeidsverhouding te verbreken is voor de onderneming soms interessanter, want zo kan zij dadelijk ontkomen aan bepaalde kosten die zij had moeten blijven dragen, ingeval de bediende was blijven werken tijdens de opzeggingstermijn (bijvoorbeeld: kosten van het betrekken van kantoorruimte, reiskosten, maaltijdkosten, enz.). In onze huidige wetgeving moet de compensatievergoeding die door de werkgever is verschuldigd, echter in eens worden uitbetaald, hetgeen in geval van hoge beloning moeilijkheden kan berokkenen aan de onderneming.

Het zou dus goed zijn dat de werkgever wel het recht behoudt om de arbeidsverhouding onmiddellijk te verbreken en de compensatievergoeding zou mogen uitkeren in de vorm van maandelijks stortingten ten bedrage van het normale maandloon van de bediende. Het bedrag van de compensatievergoeding zou natuurlijk ook moeten worden beperkt tot een maandloon per jaar anciënniteit, met een maximum van 18 maanden.

Verder laat dit voorstel de contractvrijheid van partijen ongemoeid: zij blijven vrij om een langere opzeggingstermijn overeen te komen.

Deze contractvrijheid kan worden uitgeoefend, hetzij bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst zelf, hetzij eerst bij de opzegging.

Kortom, de opzeggingsregels, vervat in dit voorstel van wet, hebben het grote voordeel dat zij soepel en automatisch zijn en gemakkelijk te begrijpen. De werkgever zal nauwkeurig het risico kunnen berekenen dat hij loopt bij de indienstneming van een nieuwe kracht. Dit systeem vermindert dat risico ook aanzienlijk. Het bevordert dus de indienstneming van personeel. Het vergemakkelijkt met name de wedertewerkstelling van bedienden en kaderpersoneel van boven de 40, die het thans moeilijk hebben om opnieuw een betrekking te vinden. Tenslotte zal het ook een draconische verlichting brengen in de arbeidsgerechten, die ontslagen zullen zijn van het vaststellen van de opzeggingstermijn, en wel ongeacht de hoogte van het salaris van de betrokkene. Wat dit laatste punt betreft, heeft ons voorstel de verdienste dat het alle bedienden op gelijke voet plaatst, aangezien de opzeggingstermijn niet langer zal worden bepaald in verhouding tot het loonbedrag.

Wij willen er nog op wijzen dat de opheffing van het onderscheid tussen de bedienden met een jaarloon van ten hoogste 250 000 frank en de anderen tot een wijziging van artikel 85 van de wet van 3 juli 1978 noopt. Deze wijziging is opgenomen in artikel 5 van ons voorstel.

être accordé à un travailleur engagé sous contrat d'emploi. Dans ces limites, il est toutefois équitable que la durée du préavis soit proportionnelle à l'ancienneté dans l'emploi en question.

D'autre part, la législation actuelle permet à un employeur de résilier immédiatement un contrat d'emploi, à condition toutefois de verser à l'employé licencié une indemnité compensatoire. Cette manière de rompre la relation de travail est parfois plus intéressante pour l'entreprise car elle lui permet de supprimer immédiatement certains frais qu'elle aurait dû continuer à supporter si l'employé avait effectivement presté son préavis (par exemple: frais d'occupation du bureau, frais de déplacements, frais de repas, etc.). Cependant dans notre législation actuelle, l'indemnité compensatoire due par l'employeur doit être payée intégralement en une seule fois, ce qui, dans certains cas de haute rémunération, peut entraîner des difficultés de trésorerie dans l'entreprise.

Il semble donc utile de permettre à l'employeur, tout en maintenant son droit de rompre sur le champ la relation de travail, de payer l'indemnité compensatoire sous forme de versements mensuels correspondant à la rémunération mensuelle normale de l'employé. Le montant maximum de l'indemnité compensatoire devrait bien entendu être également limité à un mois de rémunération par année d'ancienneté, avec un maximum de 18 mois.

Enfin, la présente proposition réserve la liberté contractuelle des parties: celles-ci restent libres de négocier des délais de préavis plus importants.

Cette liberté contractuelle pourra s'exercer, soit lors de la négociation du contrat d'emploi lui-même, soit seulement au moment où le congé est donné.

Bref, les règles de préavis contenues dans la présente proposition de loi ont le grand avantage d'être souples, faciles à comprendre et automatiques. Elles permettront à l'employeur de calculer avec précision le risque qu'il court lors de l'embauche d'un employé supplémentaire. Ce système diminue également sensiblement ce risque. Il favorise donc l'embauche de personnel. Il facilitera notamment la remise au travail d'employés et de cadres ayant dépassé la quarantaine, qui ont actuellement les pires difficultés à retrouver un emploi. Enfin, ce système soulagera de façon draconienne la tâche des tribunaux du travail qui ne devront plus intervenir pour fixer la durée des préavis, et ce quelle que soit l'importance de la rémunération de l'employé. Sur ce dernier point, la proposition a le mérite de placer tous les employés sur un pied d'égalité puisque la durée du préavis ne sera plus fonction de l'importance de la rémunération.

Notons également que la suppression de la distinction existant entre les employés dont la rémunération annuelle n'excède pas 250 000 francs et les autres implique la modification de l'article 85 de la loi du 3 juillet 1978. Cette modification est contenue dans l'article 5 de notre proposition de loi.

Tenslotte zouden de voorgestelde bepalingen slechts toepassing vinden op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden die worden gesloten na de inwerkingtreding van de wet.

**

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met een artikel 40*bis*, luidende :

« De vergoeding bedoeld in de artikelen 39 en 40 wordt, uitsluitend wat betreft de arbeidsovereenkomst voor bedienden en voor het geval dat zij door de werkgever verschuldigd is, betaald volgens de regels vervat in artikel 84*bis*. »

ART. 2

Artikel 82 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« § 1. De opzeggingstermijn die moet worden in acht genomen door de werkgever en de bediende, wordt berekend volgens de dienstanciënniteit op het tijdstip dat de opzeggingstermijn ingaat.

De opzeggingstermijn belooft een maand per dienstjaar, door de bediende volbracht bij dezelfde werkgever.

Voor de vaststelling van de termijn wordt elk begonnen dienstjaar beschouwd als een vol jaar.

De aldus vastgestelde opzeggingstermijn mag evenwel niet korter zijn dan een maand noch langer dan achttien maanden.

§ 2. De partijen, en zij alleen, kunnen evenwel langere opzeggingstermijnen overeenkomen dan die welke voortvloeien uit de toepassing van § 1.

§ 3. De in artikel 37 vastgestelde opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand na die waarin van de opzegging kennis is gegeven. »

ART. 3

Artikel 84 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« § 1. De bediende die door zijn werkgever is opgezegd overeenkomstig het bepaalde in artikel 82, kan de overeenkomst beëindigen met een verkorte opzeggingstermijn.

§ 2. Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

En conclusion, les dispositions de cette proposition de loi ne s'appliqueraient qu'aux contrats de travail d'employé conclus postérieurement à son entrée en vigueur.

F.-X. de DONNEA.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

Il est ajouté à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un article 40*bis* ainsi rédigé :

« L'indemnité visée aux articles 39 et 40 est, pour le contrat de travail d'employé uniquement et pour le cas où elle est due par l'employeur, payée selon les modalités définies à l'article 84*bis*. »

ART. 2

L'article 82 de la même loi est remplacée par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. La durée du préavis à observer par l'employeur et par l'employé est calculée en fonction de l'ancienneté de service acquise au moment où le préavis prend cours.

Le délai de préavis est d'un mois par année de service presté par l'employé chez le même employeur.

Pour la détermination du délai, toute nouvelle année de service entamée est considérée comme une année entière.

Le délai de préavis ainsi fixé ne pourra cependant être inférieur à un mois ni excéder dix-huit mois.

§ 2. Les parties, et elles seules, peuvent toutefois fixer des délais de préavis plus importants que ceux résultant de l'application du § 1^{er}.

§ 3. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié. »

ART. 3

L'article 84 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82 peut résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

§ 2. Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4.

§ 3. De verkorte opzeggingstermijn, bedoeld in § 1, kan tussen partijen ten vroegste worden overeengekomen op het tijdstip dat overeenkomstig § 2 van de opzegging kennis wordt gegeven door de bediende.

Bij gebreke van overeenkomst tussen partijen wordt deze opzeggingstermijn vastgesteld op de helft van de termijn van de door de werkgever gedane opzegging die nog moet verlopen op het tijdstip dat de bediende kennis geeft van zijn opzegging. »

ART. 4

Dezelfde wet wordt aangevuld met een artikel 84*bis*, luidende :

« Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd zonder gewichtige reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, vastgesteld in de artikelen 82 en 83, kan de vergoeding bedoeld in de artikelen 39 en 40, naar keuze van de werkgever, worden uitgekeerd, hetzij in eens, hetzij in maandelijks storting, gespreid over de opzeggingstermijn of over het gedeelte van die termijn dat nog moet verlopen en dat normaal had moeten worden volbracht, met dien verstande dat die maandelijks storting moeten overeenstemmen met het normale maandloon van de bediende. »

ART. 5

Artikel 85 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Het recht om van het werk weg te blijven, bepaald in artikel 41, kan door de bediende worden uitgeoefend naar rata van twee halve dagen per week tijdens de gehele duur van de opzeggingstermijn. »

ART. 6

Deze wet treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Zij vindt evenwel slechts toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden gesloten na haar inwerkingtreding, zonder afbreuk te doen aan enige termijn van opzegging die wordt of zal worden gedaan in het kader van een arbeidsovereenkomst die reeds bestaat bij die inwerkingtreding.

§ 3. La durée de ce préavis réduit visé au § 1^{er} peut être fixée par une convention conclue entre les parties au plus tôt au moment où le congé est notifié par l'employé conformément au § 2.

A défaut de convention entre les parties, la durée de ce préavis sera fixée à la moitié de la durée du préavis donné par l'employeur qui reste à courir au moment où l'employé notifie son congé. »

ART. 4

La même loi est complétée par un article 84*bis* libellé comme suit :

« Lorsque le contrat est résilié par l'employeur sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés aux articles 82 et 83, l'indemnité visée aux articles 39 et 40 pourra être payée, au choix de l'employeur, soit en un seul versement intégral, soit en plusieurs versements mensuels s'échelonnant sur la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir qui aurait dû normalement être presté, lesdits versements mensuels correspondant à la rémunération mensuelle normale de l'employé. »

ART. 5

L'article 85 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Le droit de s'absenter prévu par l'article 41 peut être exercé par l'employé à concurrence de deux demi-journées par semaine pendant toute la durée du préavis. »

ART. 6

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

Elle ne s'applique cependant qu'aux contrats de travail d'employé conclus postérieurement à son entrée en vigueur, sans porter préjudice à la durée des préavis qui sont ou qui seront donnés dans le cadre des contrats déjà existants au moment de cette entrée en vigueur.

F.-X. de DONNEA.
P. HATRY.
S. FEVRIER.
F. VERMEIREN.