

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1984-1985

1 JULI 1985

**Voorstel van wet betreffende de herplaatsing
van werknemers die ten onrechte zijn ontslagen**

 (Ingediend door de heer Van Roye c.s.)

TOELICHTING

In 1985 is de toestand op het gebied van de arbeidsovereenkomsten ondemocratisch omdat er een grote mate van willekeur heerst : een werkgever kan aan de arbeidsovereenkomst met een werknemer een einde maken zonder de redenen van zijn beslissing op te geven.

Alleen wanneer een vordering wegens willekeurige afdanking wordt ingesteld, kan de werkgever verplicht worden te bewijzen dat het ontslag van een werkmán die is aangehouden voor een onbepaalde tijd, verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of berust op de eisen inzake de werking van de onderneming.

De bediende echter dient zelf te bewijzen dat de werkgever onrechtmatig gebruik heeft gemaakt van zijn ontslagrecht. Niet alleen is dat bewijs moeilijk te leveren, maar bovendien is rechtsmisbruik geen nauwkeurig bepaald begrip.

De wijze waarop artikel 63 van de wet op de arbeidsovereenkomsten de willekeurige afdanking van werklíeden omschrijft, sluit volgens sommigen de mogelijkheid uit om zich te beroepen op de algemene theorie van het rechtsmisbruik (met name mag er geen wanverhouding bestaan tussen het nadeel berokkend aan de werknemer en het voordeel dat de werkgever eruit haalt, zo stelt het Hof van Cassatie).

Bijgevolg dient de definitie van het begrip willekeurige afdanking enerzijds te worden herzien en anderzijds toepaslijk te worden gemaakt op alle werknemers.

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1984-1985

1^{er} JUILLET 1985

**Proposition de loi sur la réintégration des tra-
vailleurs licenciés abusivement**

 (Déposée par M. Van Roye et consorts)

DEVELOPPEMENTS

En 1985, nous connaissons dans le domaine du contrat de travail, une situation non conforme à la démocratie puisque profondément arbitraire : un employeur peut mettre fin au contrat d'un travailleur sans donner les motifs de sa décision.

Ce n'est que dans le cadre d'une action en licenciement abusif que l'employeur peut être obligé de prouver que le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Quant à l'employé, c'est à lui-même de prouver que l'employeur a « abusé » de son droit de licenciement. Non seulement la preuve en est difficile à apporter, mais qui plus est, la notion d'abus de droit n'est guère précise.

La manière dont l'article 63 de la loi sur les contrats de travail définit le licenciement abusif des ouvriers exclut, selon certains, le recours à la théorie générale de l'abus de droit (en particulier, le dommage causé au travailleur ne doit pas être disproportionné par rapport à l'avantage qu'en retire l'employeur, selon l'enseignement de la Cour de cassation).

Il s'impose donc, d'une part, de revoir la définition du licenciement abusif et, d'autre part, de la rendre applicable à tous les travailleurs.

Tenslotte dient, zolang het nog niet bekrachtigd is, het Verdrag nr. 158 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever (en met name de motivering van de ontslagen) toepassing te vinden in het raam van deze hervorming van het ontslagrecht.

Een passende schadeloosstelling houdt in dat de ten onrechte ontslagen werknemer zijn herplaatsing kan vragen en dat een dwangsom wordt opgelegd wanneer de werkgever geen uitvoering geeft aan de beslissing die het ontslag onrechtmatig verklaart en de herplaatsing gelast.

Artikel 1385bis, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek sluit echter het opleggen van een dwangsom uit voor vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten. Bijgevolg behoort dit artikel te worden gewijzigd in de zin van de doelstellingen van dit voorstel van wet.

Het is niet overbodig het standpunt van de werknemersvertegenwoordigers in herinnering te brengen, vermeld in het advies nr. 541 van de Nationale Arbeidsraad van 20 december 1976 :

« De werknemersvertegenwoordigers zijn van oordeel dat de wederopneming van de werknemer in zijn functies als regel moet gelden, wanneer de rechtbanken van oordeel zijn dat de werkgever zijn verplichtingen op het stuk van de motivering van het ontslag niet is nagekomen. »

De werknemersvertegenwoordigers houden zich aan de strikte verplichting tot wederopneming. Zij zijn inderdaad van oordeel dat deze verplichting de vastheid van betrekking van de werknemers maximaal waarborgt, terwijl meteen wordt vermeden dat de werkgever zou proberen zich aan zijn verplichtingen te onttrekken door het betalen van vergoedingen.

Nochtans kan de werknemer, indien hij zulks verkiest, afzien van de wederopneming, in welk geval hij zijn rechten kan doen gelden op een compensatoire vergoeding die ten minste gelijk is aan het loon van één jaar. »

Dit voorstel komt tegemoet aan het gewettigde verlangen van de vakverenigingen.

Vanzelfsprekend zouden ook wijzigingen moeten worden gebracht in de regels van de gerechtelijke procedure en de organisatie van de arbeidsgerechten, om een einde te maken aan de lange proceduretermijnen zoals die thans bestaan.

Tenslotte dienen andere beschermende maatregelen, zoals die met betrekking tot de dienstplichtigen, de gewetensbezwaarden of de zwangere werknemers, te worden gewijzigd door een nieuw voorstel van wet, in die zin dat zij eveneens in aanmerking komen voor de verplichte herplaatsing volgens passende regels.



Enfin, à défaut d'être actuellement ratifiée, la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du Travail concernant la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur (et notamment la motivation des licenciements) doit trouver application dans le cadre de la présente réforme du droit de licenciement.

Par ailleurs, une réparation digne de ce nom implique la possibilité pour le travailleur licencié abusivement de demander sa réintégration et le prononcé d'une astreinte au cas où l'employeur n'exécute pas la décision qui déclare le licenciement abusif et ordonne la réintégration.

Or, l'article 1385bis, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire exclut le prononcé de l'astreinte dans les actions en exécution de contrats de travail. Il s'impose par conséquent de modifier cet article en fonction des objectifs poursuivis par la présente proposition de loi.

Il n'est pas inutile de rappeler la position des représentants des travailleurs exprimée dans l'avis n° 541 du Conseil national du Travail du 20 décembre 1976 :

« Les représentants des travailleurs estiment que la réintégration du travailleur dans ses fonctions doit être la règle, dans le cas où les tribunaux considéreraient que l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de motivation des licenciements. »

Les représentants des travailleurs s'en tiennent à l'obligation stricte de réintégration. Ils considèrent, en effet, que cette obligation garantit au maximum la sécurité de l'emploi des travailleurs, tout en évitant que l'employeur ne soit tenté de se soustraire à ses obligations, par le versement d'indemnités.

Le travailleur peut cependant, s'il le préfère, renoncer à sa réintégration et, dans ce cas, il peut faire valoir ses droits à une indemnité compensatoire qui doit être au moins égale à une année de rémunération. »

La présente proposition veut rencontrer le souhait légitime des organisations syndicales.

Bien entendu, des modifications devraient également être apportées aux règles de la procédure judiciaire et à l'organisation des juridictions du travail pour en finir avec les longs délais de procédure que l'on connaît à l'heure actuelle.

Enfin, d'autres dispositions protectrices telles que celles qui concernent le milicien ou l'objecteur de conscience ou encore la travailleuse enceinte devront être modifiées par une nouvelle proposition de loi de manière à leur permettre de bénéficier également de la réintégration obligatoire selon des modalités appropriées.

P. VAN ROYE.



VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 37bis. — Onverminderd het bepaalde in artikel 35 kan een werkgever een werknemer niet ontslaan dan om werkelijke en ernstige redenen die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die berusten op de eisen inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

De motieven voor het ontslag moeten worden aangegeven in het geschrift waarbij de werkgever het ontslag ter kennis brengt aan de werknemer.

In geval van betwisting rust de bewijslast van de redenen voor het ontslag op de werkgever.

Het ontbreken van werkelijke en ernstige redenen is misbruik van het recht om een arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Onverminderd het bepaalde in artikel 39, § 1, moet de werkgever die een werknemer ten onrechte ontslaat, aan deze werknemer een vergoeding betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, tenzij een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het vijfde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd ongeacht of de werknemer al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn is ontslagen; zij kan niet worden samengevoegd met de vergoedingen bedoeld in artikel 21, § 5, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of artikel 1bis, § 5, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, of in artikel 136, § 3, van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

De werknemer kan afzien van de in het vijfde lid bedoelde vergoeding en de herplaatsing in zijn betrekking vragen onder dezelfde voorwaarden, met name wat functie, loon en dienstanciënniteit betreft. De werkgever moet de herplaatste werknemer het wegens ontslag gederfde loon betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

De rechter die de werkgever veroordeelt tot herplaatsing, legt per dag vertraging een dwangsom op, die gelijk is aan het normale dagloon, te rekenen van de betekening van de beslissing, onverminderd de toepassing van het zevende lid.

Het zesde, zevende en achtste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden of voor studenten. »

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

Un article 37bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Article 37bis. — Sans préjudice de l'article 35, l'employeur ne peut licencier un travailleur que pour des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Les motifs de licenciement doivent être mentionnés dans l'écrit par lequel l'employeur notifie le congé au travailleur.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

L'abus du droit de rupture est constitué notamment par l'absence de motifs réels et sérieux.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un travailleur est tenu de payer à ce travailleur une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 5 est due indépendamment du fait que le travailleur a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 21, § 5, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou à l'article 1bis, § 5, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail ou encore à l'article 136, § 3, de la loi de réorientation économique du 4 août 1978.

Le travailleur peut renoncer à l'indemnité visée à l'alinéa 5 et demander sa réintégration dans son emploi aux mêmes conditions, notamment de fonction, de salaire et d'ancienneté dans son emploi. L'employeur est tenu de payer au travailleur réintégré la rémunération perdue du fait du licenciement et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le juge qui condamne l'employeur à la réintégration ordonne une astreinte par jour de retard égale à la rémunération journalière normale, à dater de la signification de la décision, sans préjudice de l'application de l'alinéa 7.

Les alinéas 6, 7 et 8 du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail domestique ni au contrat d'étudiants. »

ART. 2

Artikel 63 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 3

In artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, worden de §§ 5, 6 en 7 respectievelijk vervangen als volgt :

« § 5. Het ontslag waartoe de werkgever beslist met overtreding van de §§ 3 en 4, is misbruik van het recht om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. In dat geval moet de werkgever, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken, aan de ontslagen werknemer een vergoeding betalen gelijk aan :

1° Het loon voor de periode die nog loopt tot het verstrijken van het mandaat;

2° Het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig jaar dienstjaren telt;

vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen, wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld in § 2, achtste lid, 2.

§ 6. De werknemer kan afzien van de in § 5 bedoelde vergoeding en zijn herplaatsing in de onderneming vragen onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, bij aangetekende brief hiertoe een verzoek heeft ingediend binnen dertig dagen na :

a) De datum van de kennisgeving van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;

of

b) De datum van de voordracht van de kandidaturen.

§ 7. De werkgever moet de herplaatste werknemer het wegens ontslag gederfde loon betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

De rechter die de werkgever veroordeelt tot herplaatsing, legt per dag vertraging een dwangsom op die gelijk is aan het normale dagloon, te rekenen van de betekening van de beslissing, onverminderd de toepassing van het eerste lid. »

ART. 2

L'article 63 de la même loi est abrogé.

ART. 3

Dans l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, les §§ 5, 6 et 7 sont remplacés respectivement par les dispositions suivantes :

« § 5. Le licenciement décidé par l'employeur en violation des dispositions des §§ 3 et 4 constitue un abus du droit de rupture. Dans ce cas, l'employeur est tenu de payer au travailleur licencié, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages, une indemnité égale :

1° A la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

2° A la rémunération en cours correspondant à la durée de :

deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;

quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 8, 2.

§ 6. Le travailleur peut renoncer à l'indemnité visée au § 5 et demander sa réintégration dans l'entreprise aux conditions de son contrat de louage de travail pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

a) La date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis;

ou

b) La date de la présentation des candidatures.

§ 7. L'employeur est tenu de payer au travailleur réintégré la rémunération perdue du fait du licenciement et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le juge qui condamne l'employeur à la réintégration, ordonne une astreinte par jour de retard égale à la rémunération journalière normale, à dater de la signification de la décision, sans préjudice de l'application de l'alinéa 1^{er}. »

ART. 4

In artikel 1*bis* van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, worden de §§ 5, 6 en 7 vervangen door de §§ 5, 6 en 7 bedoeld in artikel 1 van deze wet.

ART. 5

In artikel 136 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering worden de §§ 3, 4 en 5 vervangen als volgt :

« § 3. De werkgever die de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt met overtreding van de bepalingen van § 1 maakt misbruik van het recht om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. In dat geval moet hij aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de door de werknemer geleden schade, waarvan de werknemer de omvang moet kunnen bewijzen.

§ 4. De werknemer kan afzien van de in § 3 bedoelde vergoeding en zijn herplaatsing in de onderneming vragen onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, bij aangetekende brief een verzoek heeft ingediend binnen dertig dagen na de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet zich binnen dertig dagen na de kennisgeving over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

De rechter die de werkgever veroordeelt tot herplaatsing legt per dag vertraging een dwangsom op die gelijk is aan het normale dagloon, te rekenen van de betekening van de beslissing, onverminderd de toepassing van het derde lid.

§ 5. De §§ 3 en 4 zijn eveneens van toepassing :

1° Wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat voor de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te beëindigen;

2° Wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1. »

ART. 4

Dans l'article 1*erbis* de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifié par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, les §§ 5, 6 et 7 sont remplacés par les §§ 5, 6 et 7 visés à l'article 1^{er} de la présente loi.

ART. 5

Dans l'article 136 de la loi de réorientation économique du 4 août 1978, les §§ 3, 4 et 5 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« § 3. L'employeur qui met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en violation des dispositions du § 1^{er}, commet un abus du droit de rupture. Dans ce cas, il est tenu de payer au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de 6 mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci d'en prouver l'étendue.

§ 4. Le travailleur peut renoncer à l'indemnité visée au § 3 et demander sa réintégration dans l'entreprise aux conditions de son contrat de louage du travail pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou le service le travailleur ou le remet dans son poste de travail initial est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le juge qui condamne l'employeur à la réintégration ordonne une astreinte par jour de retard égale à la rémunération journalière normale, à dater de la signification de la décision, sans préjudice de l'application de l'alinéa 3.

§ 5. Les §§ 3 et 4 sont également applicables :

1° Lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

2° Lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}. »

ART. 6

In artikel 1385*bis*, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek vervallen de woorden « noch ten aanzien van de vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten ».

ART. 7

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

ART. 6

A l'article 1385*bis*, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, les mots « ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail » sont supprimés.

ART. 7

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

P. VAN ROYE.
Y. DE WASSEIGE.
J. VERCAIGNE.