

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

8 MAART 1978

WETSONTWERP

betreffende de arbeidsovereenkomsten

AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER GLINNE

Art. 34.

Dit artikel aanvullen met een tweede lid, luidend als volgt :

„ De toeknemer geniet hetzelfde recht als geual valz ouer-
lijdeu uan de echtgenoot voiz de ioerkgeelster of t'ail degene
die bel huis bestuurt „

VERANTWOORDING

Voor een vrouw kan het reerehr hinderlijk zijn om te moeren inwo-
nen ill hetzelfde huis als h13r werkgever wanneer die weduwnaar, van
taft en bcd of uir de cchr gescheiden is ; herzelde gcldr voor de werk-
nemer tegcnover zijn werkgeafsrer. Hij moet dus aanspraak kunnen
maken op hetzelfde recht als de werkueemster.

Art. 35.

Dit artikel aanvullen met een nieuw lid, luidend als volgt :

« De zonder opuggiing ontslagen u/erknemer die de ooi1-
geuoerde dringende reden benoist, kan zich binnen acht dagen
na ontuangst uatt de aangeteukeude brief t'ail de uerkgeuer bi;
verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank toenden, ten einde v1n
toederopheming, 11 de ondernenting aan te uragen onder de in
artike! 37, f 6, bepaalde uooncaarden „

VERANTWOORDING

De ten onrechre wegens dringende reden ontslagen werknemer wordt
door de huidige wetgeving op onvoldoende wijze beschermd.

Dat hij zijn loon nog gedurende een bepaalde tijd en soms ook nog
schade\rgoeding onrvangr, is slechts een magere troost voor degene

Zie:

2-3 (1977-1978):

- N° 1: Ontwerp overgezonden door de Senaat.
- N° 2: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

8 MARS 1978

PROJET DE LOI

relatif aux contrats de travail

AMENDEMENTS

PRESENTES PAR M. GLINNE

Art. 34.

Compléter cet article par un second alinéa libellé comme suit:

„ Le travailleur bénéficie du même droit en cas de décès
de l'époux de la patronne ou du dirigeant de la maison „

JUSTIFICATION

Si l'on estime, à juste titre, qu'il peut être gênant pour une femme
de devoir loger dans la même maison que son employeur, veuf, séparé
ou divorcé, il en est de même pour le travailleur vis-à-vis de sa patron-
ne. Il convient donc de lui accorder le même droit qu'à la travailleuse.

Art. 35.

Compléter cet article par un nouvel alinéa rédigé comme suit:

« Le travailleur licencié sans préavis qui conteste le motif
grave invoquée peut, dans les huit jours qui suivent la récep-
tion de la lettre recommandée de l'employeur, introduire, par
voie de requête, une instance devant le tribunal du travail
ou une de demander sa réintégration dans l'entreprise dans
les conditions visées à l'article 37, § 6 „

JUSTIFICATION

La législation actuelle ne protège pas suffisamment le travailleur qui
est licencié à bon pour motifs graves.

Recevoir sa rémunération pendant un certain temps et parfois en
plus des dommages et intérêts est une maigre consolation pour celui

Voir:

293 (1977-1978):

- N° 1: Projet transmis par le Sénat.
- N° 2: Amendements.

die veel moeilijkheden ondervindt om een nieuwe betrekking te vinden, juist wegens de redenen die werden aangevoerd om hem uit zijn vorige betrekking te ontslaan.

Om doeltreffend te zijn moet de schadeloosstelling tot en met wederopneming in de onderneming kunnen gaan. Die wederopneming zal echter slechts kunnen gebeuren indien de aangevoerde redenen noch dringend, noch werkelijk, noch ernstig is (zie artikel 37).

Art. 36.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

«Nietig zijn alle ontbindende bedingen u/aarbij aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt ».

VERANTWOORDING

Her probleem van de schrijfelijke onbindende bedingen wordt reeds gedeeltelijk opgelost door de wet van 21 november 1969: « Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst » (artikel 19q11nq11lies l'an de wer op de arbeidsovereenkomst voor werkliden en artikel 21bis van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden). Het wetsonderwerp neemt die bepalingen over, doch brengt geen oplossing voor het probleem van de onbindende bedingen die niet in de wet worden opgesomd.

Daar de werkzekerheid in elk geval moet worden gewaarborgd, moet het opnemen l'an om het even welk ontbindend beding in de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden verboden worden. Het verbod op dergelijke bedingen doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever om zijn werknemer met inachtneming van de normale en wetelijke opzeggingsruimte te ontslaan. Hij kan eveneens de werknemer om dringende redenen ontslaan en aldus de betrokkene onmiddellijk wettenden. De werknemers moeten beschermd worden tegen alle andere vormen van onulag.

De wer diem dan ook re bepalen dat alle ontbindende bedingen als niceig moeten worden beschouwd.

An.37.

De tekst van dit artikel aanvullen met de volgende bepalingen :

« § 2. Indien de opzegging door de werkgever u/ordt gedaan, dient de reden van de opzegging in de kennisgeving te worden uermeld; die reden moet werkelijk en ernstig zijn.

" Het bewijs van de aangevoerde reden moet door de werkgever worden geleverd.

" § 3. Indien de werknemer de aangevoerde reden beuist, kan hij, binnen acht dagen na o,ztv<11tgsta" de opzegging, bij een aangetekende brief de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst uoor Arbeidsvoorziening" g verzoeken zich tegert zijn ontslag te uerzetten.

« Het verzoek, waarbij een afschrift is gevoegd va" het stuk waarin de opzegging ioordt betekend, moet met redenen omkleed zijn. Een afschrift van 'et verzoek toordt aan de werkgever gezonáen.

„ § 4. De directeur van het gewestelijk bureau va" de Rijksdienst uoor Arbeidsvoorzienitg gaat de werkelijkheid en de ernst van de door de werkgever aangevoerde redene" na, euenal« de draagwijdte van de maatregelen die hij heeft genomen om ontslag te uoorkomen.

« Binnen dertig dagen te rekene» van de uerzending aan bet oerzoei: door de taerknemer brengt bedoelde directeur zijn besluit ter kmnis van de werkgever en de ioerknemer.

« Zelfs indien de opzeggingstermip, is uerstreken, ka" de werkgever het uoorgenomen ontslag niet uiwoeren vóór het verstrijken va" de in het uaeede lid bedoelde termijn of zolang de directeur van het gewestelijk bureau van de Ri:ksdienst uoor Arbeidsvoorziening. zijn besluit om zich niet tegen het ontslag te oerzetten niet ter hennis va" de betrokkenen heeft gebracht.

qui éprouve de grosses difficultés à retrouver lin 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. Celle-ci ne pourra toutefois se faire que si le motif invoqué n'est ni grave, ni réel, ni sérieux (voir article 37).

Art. 36.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Sont nulles, toutes clauses résolutoires mettant fi" au contrat ».

JUSTIFICATION

La loi du 21 novembre 1969 règle déjà partiellement le problème des clauses résolutoires écrites: toute clause disposant que le mariage, la maternité ou le fait d'atteindre l'âge légal ou conventionnel de la retraite mettent fin au contrat, est nulle (article 19q11nq11lies de la loi relative au contrat de travail et article 21bis de la loi relative au contrat d'emploi). Le projet de loi reprend ces dispositions mais ne règle pas le problème de clauses résolutoires autres que celles énumérées par la loi.

La sécurité d'emploi devant être en tout état de cause garantie, l'existence de n'importe quelle clause résolutoire dans les contrats de travail et d'emploi doit être interdite. La prohibition de telles clauses n'atteint nullement le droit de l'employeur de licencier un(e) travailleur(se), moyennant le préavis normal et légal. Il lui reste également la possibilité de licencier sur base du motif grave, ce qui entraîne le départ immédiat du travailleur. Il importe de protéger les travailleurs et les travailleuses contre toute autre forme de licenciement.

Il s'impose donc d'inscrire dans la loi que toute clause résolutoire doit être considérée comme nulle.

Art. 37.

Compléter cet article par les dispositions suivantes:

« § 1. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la notification doit indiquer le motif du préavis; ce motif doit être réel et sérieux.

„ La charge de la preuve du motif inuoué incombe à l'employeur.

" § 3. Le travailleur qui conteste le motif indiqué peut, dans les lm;t 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 récrit lui notifiant son préavis, doit être motivée. Il en adresse une copie à l'employeur.

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

" Dans les trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande du travailleur, il fait connaître sa décision à l'employeur et au travailleur.

« Même si le délai de préavis est expiré, l'employeur ne peut procéder 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 Prépas s'opposer au licenciement ou avant l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2.

» Indien de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zich tegen het ontslag uerzet en de werkgever zich niet beroept op het bepaalde in § 5, wordt de aan de werknemer betekende opzegging als onbestaande beschouwd.

» § 5. De werkgever die het besluit van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om zich tegen het ontslag te uerzetten betwist, kan zich binnen acht dagen na de betekening van het besluit bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden om gemachtigd te worden de werknemer te ontslaan.

» De arbeidsrechtbank roept de werkgever en de werknemer op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het uonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet uitbaar voor uerzet,

» § 6. Wanneer de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag niet uerzet of uerzuint zich uit te spreken binnen de in § 4, tweede lid, bepaalde termijn, kan de werknemer zich, binnen acht dagen na die termijn of na de kennisgeving van de beslissing van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden met het oerzoek hetzij in dienst te blijven hetzij toeder opgenomen te worden.

» De arbeidsrechtbank roept de werkgever en de werknemer op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het uonnis toordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet uitbaar voor uerzet,

» De uederopneming gebelrt met behoud van het 10011, van de uoordelen en van de ancienniteit eigen aan de functie die uoor het laatst uitgeoefend is door de werknemer ill dienst van de onderneming.

» In ondernemingen die in het kalenderjaar dat aan het ontslag uoraigaat, gemiddeld ten minste tcontig werknemers hebben te werk gesteld, toordt de uederopneming. — bealue uanneer de werknemer ervan afziet — verplicht door de recbter uitgesproken uanneer de reden uoor het ontslag niet werkelijk en ernstig is.

» Het uonnis toaatbij uederopneming, wordt uitgesproken, veroordeelt de werkge'er va" rechtstoege tot het betalen van het 10011 en van de andere uoordelen toelke de werknemer sedert zijn ontslag beei moeten deruen, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk t'Olt de sociale wetgeving.

» Indien de zonder Illerkelijke en ernstige reden ontslagen toerknemer afziet van uederopneming, kan hi; gedurende een door de recbter te bepalen tijd aanspraak malgen op loon en de uoordelen bedoeld ill het llijfde lid, eueuals op de regularisatie va" zij" toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

» In ondernemingen die in het kalenderjaar dat aan het ontslag uoraigaat, gemiddeld ten minste tcontig werknemers hebben te toerl gesteld, is het bepaalde in het zesde lid toepasselijk op de zonder werkelijke en ernstige reden ontslagen toerknemer uanneer het 10011:2:3 geen toederopneming uitspreekt,

» De Koning bepaalt de wijze van berekening van het gemiddelde aantal toerknemers dat gedurende een kalenderjaar is tewerkgesteld.

» 7. Elk ontslag dat niet in ouereenstemming is met dit artikel, is van recbstoege nietig.

» De werknemer beschikt, ouer een termijn van acht dagen, te rekenen van het tijdstip u'aarop de iorkgeuer op onu/ettige wijze een einde maakt, aan de oueteenkoms, om zich bij uerzoekschrift tot de arbeidsrechtbank te uinden ten einde de nieuguerklaring van het ontslag te uragen.

» 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 du § 5, le préavis remis au travailleur est réputé existant et le licenciement est annulé.

» § 5. 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 huit jours de la notification de cette décision, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander l'autorisation de licencier le travailleur.

» Après avoir convoqué l'employeur et le travailleur, le tribunal du travail statue dans les trente jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» § 6. Lorsque le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi ne s'oppose pas au licenciement ou néglige de se prononcer dans le délai prévu au § 4, alinéa 2, le travailleur peut, dans les huit jours de ce délai ou de la notification de la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander soit son maintien en service, soit sa réintégration.

» Après avoir convoqué l'employeur et le travailleur, le tribunal du travail statue dans les trente jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» 1.0 réintégration se fait avec le salaire, les avantages et anciennetés 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 le motif du licenciement n'est pas réel 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 motif réel et sérieux renonce à la réintégration, il peut, pendant un temps laissé à l'appréciation du juge, prétendre aux rémunérations et autres avantages visés à l'alinéa 5, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

» Les dispositions de l'alinéa 6 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 motif réel 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.

» § 7. Est nul de plein droit tout licenciement qui n'est pas effectué conformément aux dispositions du présent article.

» Le travailleur dispose d'un délai de huit jours, à compter de la date à laquelle l'employeur met fin illégalement au contrat, pour introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander l'annulation du licenciement.

» De arbeidsrechtbank roept de partijen op en doet uitspraak: binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het uonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet uitbaar voor uerzet,

» Ingeval het ontslag reeds plaatsgebad heeft, beveelt het vonnis waarin de nietigheid ervan wordt vastgesteld, dat de u/erknemer opnieuw in de onderneming wordt opgenomen en veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere uordelen welke de u/erknemer sedert zijn ontslag tot op het tijdstip waarop hij opnieuw in de onderneming wordt opgenomen, heeft moeten deruen, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

» § 8. Tegen het uonnis van de arbeidsrechtbank kan door de werkgever of door de werknemer hoger beroep worden ingesteld binnen acht dagen na de bij de §§ 5, 6 en 7 bedoelde kennisgeving.

» Het Arbeidshof roept de partijen op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet uitbaar voor uerzet.

» § 9. Zelfs indien de opzeggingstermijn is uerstreken, kan de u/erkgeuer het uorgenomen ontslag niet uitvoeren zolang hij daartoe niet gemachtigd is bij een u/kracht aan getoijde gegaite beslissing.

„ Gedurende de hele duur van de procedure of gedurende CCII gedeelte daarvan kan de werkgever de toerknemer evCII-toel vrijstelling uerlenen om zich op het werk aan te bieden, mit« hij hem zijn loon betaalt en de door de sociale wetgeving opgelegde verplichtingen nakomt.

„ Gedurende die tijd kan de u/erhnemer de overeenkomst schriftelijk opzeggen na een beperkte opzeggingstermijn. Deze opzegging toordt betekend in de uotmen uorgescreuen bij 5 1, ttoeete tot vierde lid, Onuerminderd de toepassing van artikel 84 is de opzeggingstermijn acht dagen.

„ Indien een in kracht van gewijsde gegane beslissing de u/erkgeuer de machtiging ueigert om de toerknemer te ontslaan, toordt de aan deze laatste betekende opzegging als onbestaande beschouwd.

„ SIO. Na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnCII. kan de Koning bepaalde categorieën van ondernemingen of bepaalde toerknemers, zonder meer dan „el met inachtneming van bepaalde regels, van de toepassing van de §§ 2 tot 9 „itsluit(„I, „

VERANTWOORDING

Wetsvoornr 1 n° 135/1 van 3 november 1977 betreffende het ontslag van werknemers geeft een omsrandige uiteenzetting van de redenen van dir amendement.

De bescherming tegen het gevaar voor ontslag moet in België beter worden gewaarborgd. De duur van sommige opzeggingstermijnen kan ter zake niet als compensatie dienen. Overigens is het doel verschillend: het is er niet om te doen willekeurig ontslag te voorkomen, maar wel de werknemer zijn beloning te waarborgen gedurende de tijd die nodig wordt geacht om een betrekking te zoeken die gelijk is aan degeene die hij hech verloren.

In advies n° 541 van 20 december 1976 hebben de verregenoordij:crs van de werknemers in de Nation:le Arbciel3ad geoordeeld geen belersel te zien tegen een administratieve controle op het ontslag door de Rijksdiensr voor Arbeidsuooniening, hoewel de in het advies voorgeselde procedure huns inzicns voldoende waarborgen boord.

Die administratieve controle, gepaard met de mogelijkheid om zich tot de arbeidsrechtbank te wenden, lijkt inderdaad een geschiktere methode te zijn. Het is normaal dat de ambtenaar die geweselijk verantwoordelij: is voor het beleid inzake werkgelegenheid, zich kan verzerren tegen ontslag dat niet op werkelijke en ernstige redenen is gegrond: een dergelij ontslag benadeelt immers niet alleen de werknemer die er het slachtoffer van is, het benadeelt ool: de gemeenschap die door betaling van werkloosheidsuitkeringen de financiële gevolgen van een onverantwoord of egoistisch gedrag moet dragen.

„ Après avoir convoquée les parties, le tribunal du travail statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

„ Au cas où le licenciement aurait déjà eu lieu, le jugement qui en constate la nullité, 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.

» § 8. Appel du jugement du tribunal du travail peut être interjeté par l'employeur ou le travailleur dans les huit jours de la notification prévue aux §§ 5, 6 et 7.

„ La Cour du travail, après avoir convoqué les parties, statue dans les trente jours de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est signifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

„ § 9. Même si le délai de préavis est expiré, l'employeur ne peut procéder au licenciement envisagé tant qu'une décision conlæ en force de chose jugée ne lui en a pas donné l'autorisation.

„ Pendant tout ou partie de la durée de la procédure, l'employeur peut toutefois dispenser le travailleur de se présenter à S01Z travail, moyennant le paiement de sa rémunération et le respect des obligations imposées par les législations sociales.

„ Pendant cette période, le travailleur peut résilier par écrit le contrat moyennant un préavis réduit. Ce congé est notifié dans les formes prévues au S T", alinéas 2 à 4. Sans préjudice de l'application de l'article 84, le préavis est de huit jours.

„ 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.

• § 10. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, exclure, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, certaines catégories d'entreprises ou certains travailleurs, de l'application des dispositions des §§ 2 à 9.»

JUSTIFICATION

La proposition de loi n° 135/1 du 3 novembre 1977 sur le licenciement des travailleurs expose de façon détaillée les raisons de cet amendement.

La protection contre le risque du licenciement doit être mieux assurée en Belgique. La durée de certains préavis ne peut tenir lieu en la matière de compensation. Le but poursuivi est d'ailleurs différent: il s'agit non pas d'éviter des renvois arbitraires, mais de garantir au travailleur sa rémunération pendant le temps jugé nécessaire à la recherche d'un emploi similaire à celui qu'il a perdu.

Dans l'avis n° 541 du 20 décembre 1976, les représentants des travailleurs au sein du Conseil national du travail ont estimé que si la procédure préconisée par cet avis pouvait préserver des garanties suffisantes, rien n'empêchait cependant qu'un contrôle administratif des licenciements soit envisagé par l'intermédiaire de l'Office national de l'Emploi.

Ce contrôle administratif, doublé d'un recours possible aux tribunaux du travail, paraît effectivement une méthode plus appropriée. Il est normal que le fonctionnaire responsable régionalement de la politique de l'emploi puisse s'opposer à un licenciement qui ne s'appuie pas sur des motifs réels et sérieux: si ce genre de licenciement lèse en effet gravement le travailleur qui en est victime, il lèse aussi la collectivité qui, par le paiement d'allocations de chômage, doit supporter les conséquences financières d'un comportement irresponsable ou égoïste.

E. GUNDEL.