

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 septembre 2005

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail afin d'étendre la
protection contre le licenciement abusif aux
employés de plus de cinquante ans**

(déposée par Mme Camille Dieu et
MM. Éric Massin et Jean-Marc Delizée)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 september 2005

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
teneinde de bescherming tegen willekeurige
afdanking ook te doen gelden voor de
bedienden ouder dan vijftig jaar**

(ingediend door mevrouw Camille Dieu en
de heren Éric Massin en Jean-Marc Delizée)

RÉSUMÉ

Ce sont les travailleurs âgés qui sont les premières victimes des licenciements. Les auteurs de la présente proposition, convaincus de la nécessité d'œuvrer afin de protéger l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans, envisagent de transposer aux employés la protection contre le licenciement abusif prévue pour les ouvriers à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette disposition sanctionne le licenciement abusif, c'est-à-dire celui qui est effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

SAMENVATTING

De eerste slachtoffers van afdankingen zijn de oudere werknemers. De indieners van dit wetsvoorstel zijn ervan overtuigd dat moet worden opgetreden om de banen van de werknemers ouder dan 50 jaar te beschermen. Zij overwegen dan ook de bescherming tegen willekeurige afdanking voor werklieden die is vervat in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, te extrapoleren naar de bedienden ouder dan 50 jaar. Die bepaling voorziet in bestraffing van willekeurige afdanking, te weten «ontslag (...) om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst».

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT :</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans notre législation sur le travail, des différences sensibles existent suivant que le travailleur est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé.

Les deux différences les plus connues concernent les délais de préavis et le régime du salaire garanti en cas de maladie ainsi que le jour de carence¹. En ce qui concerne les délais de préavis, il n'est pas inutile de rappeler qu'en 1996, dans le 13^{ème} rapport du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, il a été considéré que notre pays était en infraction avec les dispositions de la Charte sociale de Turin relatives, entre autres, aux délais de préavis des ouvriers. En effet, tant le comité gouvernemental que le comité d'experts ont estimé que les délais minimaux de préavis prévus en Belgique ne permettaient pas aux ouvriers licenciés de retrouver un emploi dans un délai raisonnable.

Nous pouvons illustrer d'autres différences. Ainsi, par exemple, si le salaire d'un ouvrier n'évolue pas en dehors de l'index et d'une éventuelle augmentation sectorielle ou d'entreprise, celui d'un employé évoluera selon une échelle barémique étalée sur sa carrière. Le chômage technique ou conjoncturel ne touche que les ouvriers qui peuvent subir des pertes de revenus assez importantes. En revanche, l'impossibilité de mettre les employés en chômage technique augmente les risques de licenciement en cas de difficultés de l'entreprise. La période d'essai, pour un ouvrier, est de 7 à 14 jours alors qu'elle est de minimum 1 mois et de maximum 6 mois ou 12 mois selon l'importance de la rémunération de l'employé.

Parmi les différences entre les deux statuts, il en existe une qui est clairement en faveur des ouvriers. Elle concerne la notion de «licenciement abusif» dont la notion est définie à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: «est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier

¹ Voir les propositions de loi n° 1357/001 (2003/2004) et 1358/001 (2003/2004) déposées par M. Jean-Marc Delizée et consorts.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In onze arbeidswetgeving bestaan aanzienlijke verschillen naargelang de werknemer aan de slag is in het kader van een arbeidsovereenkomst voor werklieden, dan wel van een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

De bekendste twee verschillen hebben betrekking op de opzeggingstermijnen en de regeling inzake het gewaarborgd loon in geval van ziekte, alsmede op de carensdag¹. Met betrekking tot de opzeggingstermijnen is het niet overbodig eraan te herinneren dat in 1996, in het 13^{de} rapport van het Regeringscomité over het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa werd gesteld dat ons land onder meer de bepalingen inzake de opzeggingstermijnen van werklieden schond welke zijn vervat in het te Turijn gesloten Europees Sociaal Handvest. Zowel het Regeringscomité als het Comité van Deskundigen waren immers van oordeel dat de in België vigerende minimale opzeggingstermijnen de ontslagen werklieden niet de gelegenheid boden binnen een redelijke termijn een andere baan te vinden.

Ook andere verschillen kunnen met voorbeelden worden geïllustreerd. Terwijl het loon van een werkmán alleen evolueert via indexaanpassingen en via een eventuele loonsverhoging binnen de sector of de onderneming, zal het loon van een bediende evolueren volgens een over zijn loopbaan gespreide salarisschaal. Technische of conjuncturele werkloosheid geldt alleen voor werklieden, die vrij fors inkomensverlies kunnen lijden. Doordat bedienden niet technisch werkloos kunnen worden, lopen zij dan weer een groter risico te worden ontslagen indien de onderneming in moeilijkheden raakt. De proefperiode voor een werkmán bedraagt 7 tot 14 dagen, terwijl ze voor een bediende ten minste één maand, en ten hoogste 6 of 12 maanden bedraagt naargelang het bedrag van diens bezoldiging.

Eén van de verschillen tussen beide statuten is duidelijk in het voordeel van werklieden. Het betreft met name het begrip «willekeurige afdanking», dat omschreven staat in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: «Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van

¹ Zie de wetsvoorstellen DOC 51 1357/001 en DOC 51 1358/001 van de heer Jean-Marc Delizée c.s.

ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.».

Le renversement de la charge de la preuve n'est pas applicable aux employés qui restent soumis aux règles du Code civil.

Si, historiquement, cet avantage offert aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier constituait en quelque sorte une «contrepartie» à des délais de préavis nettement moins avantageux, les auteurs de la présente proposition de loi estiment que cette disposition est néanmoins appelée à évoluer dans le cadre des négociations relatives au rapprochement des statuts. Sans préjuger des conclusions des travaux que les partenaires sociaux devront déposer d'ici la fin de l'année 2005, il est proposé d'étendre la notion de licenciement abusif et la règle du renversement de la charge de la preuve aux employés qui sont âgés de 50 ans au moins.

Le choix de l'âge de 50 ans est justifié par le fait que ce sont les travailleurs âgés qui sont les premières victimes des licenciements. Bien des études ont démontré que les «restructurations» d'entreprises sont souvent le prétexte pour se débarrasser des quinquagénaires au frais de la collectivité. Or, il n'existe aucune preuve empirique que les plus âgés sont moins productifs que les plus jeunes. Au contraire, il apparaît même qu'avec l'âge, la stabilité dans le travail, la marge d'autonomie, la capacité de gestion du stress, la capacité de prendre rapidement les décisions qui s'imposent, etc., augmentent.

Cette proposition de loi peut – veut – contribuer à changer les mentalités.

Camille DIEU (PS)
Eric MASSIN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.».

De omkering van de bewijslast geldt niet voor de bedienden, die onderworpen blijven aan het Burgerlijk Wetboek.

Dat in het verleden verworven voordeel ten gunste van de werknemers die in dienst waren genomen in het kader van een arbeidsovereenkomst voor werklieden vormde in zekere zin een «tegenprestatie» voor de merkelijk minder gunstige opzeggingstermijnen. De indieners van dit wetsvoorstel zijn evenwel van mening dat die bepaling desalniettemin mee moet evolueren met de lopende onderhandelingen over de onderlinge afstemming van die statuten. Zonder vooruit te lopen op de conclusies die de sociale partners tegen eind 2005 met betrekking tot hun werkzaamheden moeten overleggen, wordt voorgesteld het begrip «willekeurige afdanking» en de regel inzake de omkering van de bewijslast ook te doen gelden voor de bedienden die ten minste 50 jaar oud zijn.

Die keuze voor de leeftijd van 50 jaar is verantwoord omdat de oudere werknemers als eersten het slachtoffer worden van afdankingen. Heel wat studies hebben aangetoond dat de «herstructurerings» van ondernemingen vaak als voorwendsel dienen om zich ten koste van de gemeenschap te ontdoen van vijftigers. Er bestaat echter geen enkel empirisch onderzoek waaruit blijkt dat de oudste werknemers minder productief zijn dan de jongste. Wel integendeel: kennelijk stijgen met de leeftijd ook de arbeidsstabiliteit, de mate van autonomie, de stressbestendigheid, het vermogen snel de nodige beslissingen te nemen enzovoort.

Dit wetsvoorstel biedt de mogelijkheid – en strekt daar ook toe – tot een mentaliteitswijziging bij te dragen.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

A l'article 86, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots «Les dispositions de l'article 65» sont remplacés par les mots «Les dispositions de l'article 63 en ce qui concerne les travailleurs âgés de plus de 50 ans et les dispositions de l'article 65».

Art. 3

La présente loi s'applique aux travailleurs visés à l'article 2 dont le congé a été notifié au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi.

24 juin 2005

Camille DIEU (PS)
Eric MASSIN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 86, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden de woorden «De bepalingen van artikel 65» vervangen door de woorden «De bepalingen van artikel 63 met betrekking tot de bedienden ouder dan 50 jaar, alsmede de bepalingen van artikel 65».

Art. 3

Deze wet is van toepassing op de in artikel 2 bedoelde werknemers aan wie ten vroegste op de datum van inwerkingtreding van deze wet kennis van de opzegging is gegeven.

24 juni 2005

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Titre III

Le contrat de travail d'employé

CHAPITRE III

Fin du contrat

Art. 86

§ 1^{er}. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes:

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Titre III

Le contrat de travail d'employé

CHAPITRE III

Fin du contrat

Art. 86

§ 1^{er}. **Les dispositions de l'article 63 en ce qui concerne les travailleurs âgés d'au moins de 50 ans et les dispositions de l'article 65¹** s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes:

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

¹ Art. 2

BASISTEKST

Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten

Titel III

De arbeidsovereenkomst voor bedienden

HOOFDSTUK III

Einde van de overeenkomst

Art. 86

§ 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten

Titel III

De arbeidsovereenkomst voor bedienden

HOOFDSTUK III

Einde van de overeenkomst

Art. 86

§ 1. **De bepalingen van artikel 63 met betrekking tot de bedienden ouder dan 50 jaar, alsmede de bepalingen van artikel 65¹** zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

¹ Art. 2