

Chambre des Représentants

SESSION 1983-1984

24 AVRIL 1984

COMMUNICATION AU PARLEMENT⁽¹⁾

- de la Convention n° 157 concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale;
- de la Convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur;
- de la Recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur;
- du Protocole relatif à la Convention sur les plantations, 1958;

adoptés par la Conférence internationale du Travail au cours de sa 68^e session qui s'est tenue à Genève du 2 au 23 juin 1982

DECLARATION GOUVERNEMENTALE

MESDAMES, MESSIEURS,

Aux termes de l'article 19, § 5, de la constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Gouvernement est tenu de faire connaître au Parlement les instruments internationaux adoptés par les conférences générales annuelles, dans le délai d'un an après la clôture de la session de la conférence, ou exceptionnellement, d'un an et demi.

Un rapport sur l'application, dans notre pays de cette disposition est adressé annuellement au Bureau international du Travail.

La présente déclaration porte sur l'attitude, que compte adopter le Gouvernement à l'égard des textes adoptés au cours de la 68^e session qui s'est tenue à Genève du 2 au 23 juin 1982.

Les textes sont :

- la Convention n° 157 concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale;
- la Convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur;

⁽¹⁾ Les textes des conventions et des recommandations sont déposés au greffe de la Chambre.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1983-1984

24 APRIL 1984

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT⁽¹⁾

- van Verdrag nr. 157 betreffende de instelling van een internationaal stelsel voor behoud van rechten op het gebied van de sociale zekerheid;
- van Verdrag nr. 158 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever;
- van Aanbeveling nr. 166 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever;
- van het Protocol met betrekking tot het Verdrag betreffende de plantages, 1958;

aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 68ste zitting gehouden te Genève van 2 tot 23 juni 1982

REGERINGSVERKLARING

DAMES EN HEREN,

Luidens artikel 19, § 5, van het statuut der Internationale Arbeidsorganisatie is de Regering gehouden de internationale oorkonden, aangenomen door de Jaarlijkse Algemene Conferenties, binnen één jaar na de sluiting van de zitting der conferentie of, uitzonderlijk, binnen anderhalf jaar aan het Parlement voor te leggen.

Een verslag over de toepassing van die bepalingen in ons land wordt jaarlijks bij het Internationaal Arbeidsbureau uitgebracht.

Deze verklaring heeft betrekking op de houding welke de Regering van zins is aan te nemen ten opzichte van de teksten die tijdens de 68ste zitting, gehouden te Genève van 2 tot 23 juni 1982, werden aangenomen.

Die teksten zijn :

- Verdrag nr. 157 betreffende de instelling van een internationaal stelsel voor behoud van rechten op het gebied van de sociale zekerheid;
- Verdrag nr. 158 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever;

⁽¹⁾ De teksten van de verdragen en de aanbevelingen zijn ter griffie van de Kamer neergelegd.

- la Recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur;
- le Protocole relatif à la Convention sur les plantations, 1958.

∴

Convention n° 157 concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale

La convention a été adoptée par 404 voix pour, sans opposition, avec 29 abstentions.

La Convention n° 157 a pour objet de réviser la Convention n° 48 sur la conservation des droits à la pension des travailleurs migrants, 1935, qui bien qu'ayant fait l'objet d'un nombre peu élevé de ratifications, a servi de modèle à l'adoption d'un grand nombre d'instruments internationaux concernant la coordination des régimes de sécurité sociale.

La convention permettra de tenir compte de la multiplication des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale qui s'est produite depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Elle constituera l'instrument approprié de coordination mondiale de ces différentes conventions ayant principalement pour but de garantir l'égalité de traitement des nationaux et des étrangers et la protection des travailleurs migrants.

La Convention n° 157 se compose de dispositions directement applicables et de dispositions renvoyant à la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux.

Les dispositions directement applicables sont celles qui seront appliquées par les Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail dès qu'ils auront ratifié la convention.

Il s'agit des articles 7, 8, §§ 2 et 3, 9, § 1 et 4, 10, 11, 12, 14 et 18, § 3.

L'article 7 traite de l'assurance chômage. Il vise à garantir dans la mesure du possible la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence accomplies sous les législations des différents membres. Des dispositions analogues existent déjà dans d'autres instruments bilatéraux et multilatéraux ratifiés par la Belgique.

Comme dans le règlement 1408/71 de la C.E.E., les périodes d'assurance, d'emploi ou d'activité professionnelle qui sont prises en considération dans un pays membre pour l'ouverture du bénéfice aux allocations de chômage, le seront également dans un autre pays membre.

Etant donné le but du projet de convention n° 157, à savoir la coordination des instruments bilatéraux et multilatéraux existant, le règlement 1408/71 actuel constituera l'instrument approprié de comparaison lors de l'exécution des dispositions prévues à l'article 7.

Les articles 7, § 4, 8, §§ 2 et 3 ont pour but d'établir un système de coordination des régimes de sécurité sociale en faveur de personnes qui ont été soumises à la législation de trois ou plusieurs membres de l'O.I.T. qui sont liés par différents instruments bilatéraux ou multilatéraux.

L'article 9, § 1^{er}, concerne l'exportation des prestations à long terme d'invalidité, de vieillesse, de survivants, des rentes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et des allocations aux décès.

Ces prestations devront, en cas de ratification de la convention être exportées en faveur des ressortissants des membres, c'est-à-dire, des ressortissants des Etats ayant ratifiés la convention, ainsi qu'en faveur des réfugiés et des apatrides, quel que soit le lieu de leur résidence.

- Aanbeveling nr. 166 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever;
- het Protocol met betrekking tot het Verdrag betreffende de plantages, 1958.

∴

Verdrag nr. 157 betreffende de instelling van een internationaal stelsel voor behoud van rechten op het gebied van de sociale zekerheid

Het verdrag werd aangenomen met 404 stemmen voor, geen tegenstemmen en 29 onthoudingen.

Het doel van Verdrag nr. 157 bestaat in de herziening van Verdrag nr. 48 betreffende het behoud van de pensioenrechten van migranten, 1935. dat, hoewel niet erg vele landen het bekrachtigden, als voorbeeld gediend heeft voor het aannemen van een groot aantal internationale oorkonden met betrekking tot de coördinatie van de sociale-zekerheidsstelsels.

Het verdrag zal het mogelijk maken rekening te houden met de vermeerdering van het aantal bilaterale en multilaterale verdragen inzake sociale zekerheid die er sedert het einde van de Tweede Wereldoorlog gekomen is. Het zal het geëigende instrument vormen om die verschillende verdragen, welke er in hoofdzaak op gericht zijn de gelijke behandeling van de eigen onderdanen en de buitenlanders en de bescherming van de migrerende werknemers te garanderen, op wereldvlak te coördineren.

Verdrag nr. 157 omvat bepalingen die onmiddellijk van toepassing zijn en bepalingen die verwijzen naar het sluiten van bilaterale en multilaterale verdragen.

De bepalingen die onmiddellijk van toepassing zijn moeten door de lidstaten van de Internationale Arbeidsorganisatie toegepast worden zodra zij het verdrag bekrachtigd hebben.

Het gaat om de artikelen 7, 8, §§ 2 en 3, 9, § 1 en 4, 10, 11, 12, 14 en 18, § 3.

Artikel 7 handelt over de werkloosheidsverzekering en beoogt dat de samenstelling van de tijdvakken van verzekering, dienstbetrekking, beroepsarbeid of wonen die onder de wetgevingen van de verschillende lidstaten vervuld zijn, in de mate van het mogelijke wordt gegarandeerd. Analoge bepalingen werden reeds opgenomen in andere bilaterale en multilaterale oorkonden die door België bekrachtigd werden.

Evenals in verordening 1408/71 van de Europese Economische Gemeenschap zullen de tijdvakken van verzekering, dienstbetrekking of beroepsarbeid die in een lidstaat in aanmerking worden genomen voor de toekenning van het recht op werkloosheidsuitkeringen, dat ook in een andere lidstaat worden.

Gelet op het doel van het ontwerp van verdrag nr. 157, namelijk de coördinatie van de bestaande bilaterale en multilaterale oorkonden, zal de huidige verordening 1408/71 het gepaste vergelijkingsmiddel vormen bij de uitvoering van de bepalingen van artikel 7.

De artikelen 7, § 4, 8, §§ 2 en 3, hebben tot doel te zorgen voor een systeem ter coördinatie van de sociale-zekerheidsstelsels ten gunste van personen die onderworpen geweest zijn aan de wetgeving van drie of meer leden van de I.A.O. die gebonden zijn door verschillende bilaterale en multilaterale oorkonden.

Artikel 9, § 1, betreft de uitvoer van de lange-termijn-uitkeringen voor invaliditeit, ouderdom en overlevenden, van de renten wegens arbeidsongeval of beroepsziekte alsmede overlijdensuitkeringen.

Deze uitkeringen moeten, in geval van bekrachtiging van het verdrag, uitgevoerd worden ten gunste van de onderdanen van de leden, dat wil zeggen, van de onderdanen van de Staten die het verdrag bekrachtigd hebben, alsmede van de vluchtelingen en staatlozen, welke ook hun woonplaats is.

L'article 10, § 3, du projet de convention concerne la conservation des droits acquis contrairement à l'article 7 qui lui a trait à la convention des droits en cours d'acquisition.

Alors qu'à l'article 10 est visé le chômeur indemnisé qui ne réside pas sur le territoire de l'Etat dans lequel il a acquis le droit au bénéfice des allocations de chômage en vertu de la réglementation en vigueur dans cet Etat, l'article 7 quant à lui concerne le travailleur qui demande le bénéfice des allocations de chômage dans l'Etat dans lequel il réside et dans lequel il est tombé en chômage selon la réglementation applicable dans cet Etat.

La disposition de l'article 10, § 3, est nouvelle dans notre réglementation internationale et nationale qui ne prévoit l'octroi des allocations de chômage qu'à ceux qui ont été, immédiatement avant le début de leur période de chômage, soumis à la sécurité sociale belge, secteur de l'Emploi et du Chômage, et qui peuvent justifier du nombre de jours de travail ou assimilés requis pour être admissibles au bénéfice des allocations de chômage; éventuellement, il en est tenu compte pour calculer le nombre de jours de prestations effectuées à l'étranger lorsqu'il s'agit de droits en cours d'acquisition.

Toutefois, l'article 10, § 3, est rédigé de telle manière que les membres intéressés, doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis.

Par conséquent, il n'est pas d'application directe et il ne pourra, en tout cas, être exécuté dans l'état actuel de l'assurance chômage belge permettant l'octroi d'allocations de chômage pour une durée en principe illimitée, que dans le but d'élargir le marché de l'emploi des différents Etats membres, par exemple, lorsqu'un chômeur se rend dans un autre Etat membre en vue d'améliorer ses chances de retrouver un emploi. Etant donné le but restreint de la disposition, le bénéfice devra en être limité dans le temps et sera tributaire de l'état du marché général ou spécial de l'emploi.

L'article 11 concerne l'application des règles de revalorisations prévues dans les législations nationales.

Quant à l'article 12, il traite de l'entraide administrative que les membres de l'O.I.T. doivent se prêter en vue de l'application de la convention et de leur législation respective.

En vertu de l'article 14, les membres doivent favoriser le développement des services sociaux destinés à assister les travailleurs migrants dans leurs relations avec les autorités, institutions et juridictions en vue de faciliter leur admission au bénéfice des prestations de sécurité sociale.

L'article 18, § 3 (dispositions transitoires et finales) vise à garantir les droits des intéressés dont les prestations visées à l'article 9, § 1^{er}, n'auraient pas été liquidées ou auraient été suspendues du fait de leur résidence sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat débiteur des prestations.

Si l'on examine ensuite les dispositions liées à la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale, on peut constater qu'aux termes de l'article 4, § 3, de la convention, les membres devront s'efforcer de conclure des accords internationaux visant à assurer la conservation des droits aux prestations de sécurité sociale.

Cet engagement moral, qui peut être respecté par le système de la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi adopté pour déterminer si les conditions d'ouverture du droit aux prestations sont remplies ainsi que pour la détermination de leur montant, doit porter sur les prestations correspondant aux neuf branches traditionnelles couvertes par la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, à l'exception des prestations de chômage et des prestations familiales.

Artikel 10, § 3, van het ontwerp van verdrag gaat over het behoud van verworven rechten, in tegenstelling met artikel 7, dat handelt over het behoud van aanspraken.

Terwijl artikel 10 betrekking heeft op de vergoede werkloze die niet woont op het grondgebied van de Staat waar hij het recht op werkloosheidsuitkeringen verworven heeft krachtens de in deze Staat geldende reglementering, gaat artikel 7 over de werknemer die werkloosheidsuitkeringen aanvraagt in de Staat waar hij woont en werkloos geworden is volgens de in deze Staat van toepassing zijnde reglementering.

De bepaling van artikel 10, § 3, is nieuw in onze nationale en internationale reglementering, die bepaalt dat werkloosheidsuitkeringen alleen aan hen worden toegekend die onmiddellijk voor de aanvang van hun werkloosheidsperiode onderworpen waren aan de Belgische sociale zekerheid, sector Arbeidsvoorziening en Werkloosheid, en die het aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen kunnen bewijzen dat vereist is om voor de werkloosheidsuitkeringen in aanmerking te kunnen komen; bij het berekenen van het aantal dagen wordt eventueel Rekening gehouden met in het buitenland verrichte arbeid, als het om aanspraken gaat.

Artikel 10, § 3, is evenwel zodanig opgesteld dat de betrokken leden zich moeten inspannen om deel te nemen aan een stelsel van behoud van verworven rechten.

Bijgevolg is het niet onmiddellijk van toepassing en bij de huidige stand van de Belgische werkloosheidsverzekering, die werkloosheidsuitkeringen toekent voor een in principe onbeperkte duur, kan het, in ieder geval, alleen maar worden uitgevoerd met het doel de arbeidsmarkt van de verschillende lidstaten te verruimen, bijvoorbeeld wanneer een werkloze naar een andere Staat gaat om zijn kansen op het vinden van een nieuwe betrekking te verhogen. Gelet op het beperkte doel van de bepaling, zal de toepassing hiervan beperkt moeten worden in de tijd en afhankelijk zijn van de toestand op de algemene of de bijzondere arbeidsmarkt.

Artikel 11 betreft de toepassing van de indexeringsregels die vastgelegd zijn in de nationale wetgevingen.

Artikel 12 handelt over de wederzijdse administratieve dienstverlening die de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie elkaar dienen te geven met het oog op de toepassing van het verdrag en van hun onderscheiden wetgeving.

Krachtens artikel 14 dienen de leden de ontwikkeling te begunstigen van sociale diensten die migrerende werknemers in hun betrekkingen met de overheid, organen en rechterlijke instanties moeten bijstaan ten aanzien van de toekenning van het genot van sociale zekerheidsprestaties.

Artikel 18, § 3 (overgangs- en slotbepalingen) is erop gericht de rechten te vrijwaren van de belanghebbende wier in artikel 9, § 1, bedoelde uitkeringen niet zouden zijn uitbetaald dan wel zouden zijn geschorst omdat hun woonplaats behoort tot een andere Lidstaat dan die waar de uitkering verschuldigd is.

Bij onderzoek van de bepalingen in verband met het sluiten van bilaterale en multilaterale akkoorden kan worden vastgesteld dat luidens artikel 4, § 3, van het verdrag, de leden dienen te pogen internationale akkoorden te sluiten die tot doel hebben het behoud van sociale zekerheidsuitkeringen te waarborgen.

Deze morele verbintenis, die nagekomen kan worden via het systeem van samenstelling van de tijdvakken van verzekering of dienstbetrekking dat is aangenomen om te bepalen of de voorwaarden inzake verkrijging van het recht op de uitkeringen vervuld zijn en om het bedrag van die uitkeringen vast te stellen, dient betrekking te hebben op de uitkeringen die overeenstemmen met de negen traditionele takken die vallen onder het verdrag betreffende sociale zekerheid (minimumnormen), 1952, de werkloosheidsuitkeringen en de gezinsuitkeringen uitgezonderd.

Ces accords devront également définir les catégories de personnes admises à en bénéficier, ces catégories devant au moins comprendre les travailleurs salariés et les membres de leur famille. Ils devront également fixer les modalités de remboursement des prestations servies et d'autres frais supportés par l'institution d'un membre pour le compte de l'institution d'un autre membre ainsi que les règles destinées à éviter le cumul indu de cotisations ou autres contributions et de prestations.

La Convention n° 157 de l'O.I.T. n'a pas pour objet de fixer des règles normatives en matière de sécurité sociale et n'impose, dès lors, pas une modification éventuelle de la législation belge. Une comparaison des dispositions de la convention avec celles de notre législation et de notre réglementation correspondantes n'est, dès lors, pas nécessaire.

L'instrument international adopté par la Conférence internationale lors de sa 68^e session répond à la philosophie généreuse et progressiste de l'Organisation internationale du Travail.

Il faut cependant noter que l'intérêt d'une ratification éventuelle de cet instrument par la Belgique est relativement peu élevé. En effet, notre pays est déjà lié par un très grand nombre d'accords internationaux en matière de sécurité sociale concernant les travailleurs migrants.

Par ailleurs, les conditions relatives à l'exportation des indemnités belges d'invalidité, des allocations aux décès (art. 9, § 1^{er}, de la convention) et les possibilités d'exportation des prestations non contributives (revenu garanti aux personnes âgées, allocations pour handicapés, art. 9, § 2, de la convention) peuvent être considérées comme un obstacle à procéder à une telle ratification.

En conséquence de ce qui précède, le Gouvernement estime qu'il n'est pas opportun de ratifier la convention.

Convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur

La convention a été adoptée par 356 voix pour 9 contre et 54 abstentions.

La convention a pour but d'assurer une meilleure protection des travailleurs salariés lors de licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif.

La convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

Néanmoins, elle prévoit la possibilité d'exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines de ses dispositions quelques catégories de salariés, telles que les travailleurs engagés par contrat de travail à durée déterminée ou encore ceux dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente.

La convention comprend deux grandes parties; la première s'appliquant essentiellement au licenciement individuel et la seconde comportant des dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires.

La première partie traite de la justification du licenciement, de la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci, de la procédure de recours, des délais de recours, des délais de préavis et de la protection du revenu. Concernant la justification, le principe de base est qu'un travailleur ne doit pas être congédié sans un motif valable lié à son aptitude ou à sa conduite, ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Parmi les motifs ne constituant pas une justification valable du licenciement, la convention cite notamment : l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales, le fait de solliciter ou d'exercer un mandat de représentation des travailleurs, la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial...

Die akkoorden zullen ook moeten bepalen welke categorieën van personen daaraan voordeel kunnen ontleen; die categorieën zullen ten minste de werknemers en de leden van hun gezin moeten omvatten. Verder zullen zij ook nog dienen aan te geven : de wijze van vergoeding van prestaties en van andere kosten welke door het orgaan van een lid voor rekening van het orgaan van een ander lid zijn betaald, respectievelijk zijn gedragen, alsmede de regels ter vermindering van de ongerechtvaardigde samenloop van premies of ander bijdragen en van prestaties.

Verdrag nr. 157 van de Internationale Arbeidsorganisatie heeft niet tot doel normatieve regels inzake sociale zekerheid vast te leggen en legt bijgevolg geen eventuele wijziging van de Belgische wetgeving op. Een vergelijking van de bepalingen van het verdrag met die van onze overeenkomstige wetgeving en reglementering is dus niet noodzakelijk.

De internationale oorkonde die door de Internationale arbeidsconferentie tijdens haar 68ste zitting aangenomen werd, beantwoordt aan de edelmoedige en vooruitstrevende instelling van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Er valt echter op te merken dat het belang van een eventuele bekrachtiging van deze oorkonde door België relatief klein is. Ons land is immers reeds gebonden door een zeer groot aantal internationale sociale zekerheidsovereenkomsten betreffende migrerende werknemers.

Overigens kunnen de voorwaarden in verband met de uitvoer van Belgische invaliditeitsuitkeringen en uitkeringen bij overlijden (art. 9, § 1, van het verdrag) en de mogelijkheden tot uitvoer van niet-contributieve uitkeringen (gewaarborgd inkomen voor bejaarden, uitkeringen voor gehandicapten, art. 9, § 2, van het verdrag) beschouwd worden als een hinderpaal voor zo'n bekrachtiging.

Tegen deze achtergrond meent de Regering dat het niet opportuun is het verdrag te bekrachtigen.

Verdrag nr. 158 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever

Het verdrag werd aangenomen met 356 stemmen tegen 9 en 54 onthoudingen.

Het verdrag heeft tot doel dat de werknemers een betere bescherming krijgen bij ontslag, zowel bij individueel als bij collectief ontslag.

Het verdrag is van toepassing op alle economische bedrijfstakken en op alle loontrekkende werknemers.

Het voorziet nochtans in de mogelijkheid om enkele categorieën van bezoldigden uit het toepassingsgebied van alle of van sommige van zijn bepalingen uit te sluiten, zoals de werknemers die in dienst genomen werden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of diegenen wiens arbeidsvoorwaarden onderworpen zijn aan een speciaal stelsel dat hen, in zijn geheel genomen, een minstens gelijkwaardige bescherming biedt.

Het verdrag omvat twee grote delen; het eerste gedeelte is voornamelijk van toepassing op het individueel ontslag en het tweede gedeelte bevat aanvullende bepalingen inzake de ontslagen om economische, technologische, structurele of gelijkaardige redenen.

Het eerste deel behandelt de rechtvaardiging van het ontslag, de te volgen procedure vóór het ontslag of op het ogenblik ervan, de verhaalprocedure, de verhaaltermijnen, de opzeggingstermijnen en de bescherming van het inkomen. Betreffende de rechtvaardiging is het basisprincipe dat een werknemer niet mag ontslagen worden zonder geldige redenen in verband met zijn geschiktheid of zijn gedrag of op basis van de noodwendigheden van de werking van de onderneming. Als motieven die geen geldige rechtvaardiging voor ontslag vormen citeert het verdrag met name : de aansluiting bij een vakvereniging of de deelneming aan syndicale activiteiten, het feit van te dingen naar een mandaat van vertegenwoordiging van werknemers of er één uitoefenen, ras, huidskleur, geslacht, huwelijksstaat...

Aucun travailleur ne pourra être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins qu'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

Les dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires font obligation à l'employeur qui envisage de telles mesures de fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes et de leur donner l'occasion d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les départs et sur les mesures visant à atténuer les effets préjudiciables de ceux qu'on ne peut éviter.

L'employeur doit également notifier les licenciements à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, avec tous les renseignements nécessaires. Chaque pays pourra toutefois limiter ses obligations au cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un chiffre déterminé, absolu ou relatif.

Notre législation est, pour ce qui concerne les licenciements collectifs pour des motifs économiques ou technologiques, parfaitement conforme aux dispositions de la convention.

Par contre, pour ce qui concerne la première partie relative au licenciement individuel, il subsiste certains points pour lesquels il faudrait adapter notre législation.

En effet, l'article 4 dispose qu'un travailleur ne doit pas être congédié sans un motif valable lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Si, pour les ouvriers la motivation des licenciements est expressément prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, aucune disposition similaire n'existe pour les employés.

Il s'agit d'une question qui divise depuis des années les interlocuteurs sociaux au Conseil national du Travail.

Quant à l'article 7, il prévoit qu'en cas de licenciement motivé par sa conduite ou son travail, le travailleur devrait pouvoir se défendre contre les allégations formulées. Une telle disposition n'existe pas en droit belge, même pas pour les ouvriers qui sont pourtant protégés en cas de licenciement abusif.

L'article 9, § 2, constitue également une disposition très importante de la convention. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de la preuve, la procédure de recours devra prévoir l'une ou l'autre des possibilités suivantes ou les deux combinées :

- la charge de la preuve incombe à l'employeur;
- l'organisme compétent (le tribunal du travail en Belgique) est habilité à former sa conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon une procédure conforme à la législation et à la pratique nationales.

Encore une fois, il faut, pour la question de la charge de la preuve, distinguer dans notre droit du travail le cas des ouvriers de celui des employés.

Pour les ouvriers, l'article 63 prévoit expressément qu'il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement n'est pas abusif tandis que, pour les employés, aucune disposition spécifique n'est prévue de sorte qu'il appartient à l'employé de prouver que son licenciement a été abusif.

Enfin, l'article 10, il est prévu qu'en cas de licenciement injustifié, l'organisme compétent devra être habilité à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre réparation appropriée.

Geen enkel werknemer zal afgedankt kunnen worden wegens redenen in verband met zijn gedrag of zijn arbeid vooraleer men hem de mogelijkheid heeft geboden zich te verdedigen tegen de geformuleerde aantijgingen, tenzij men redelijkerwijze niet kan verwachten dat de werkgever hem die mogelijkheid biedt.

De aanvullende bepalingen betreffende de afdankingen om economische, technologische, structurele of gelijkaardige redenen, leggen aan de werkgever die dergelijke maatregelen overweegt de verplichting op om op tijd aan de betrokken werknemersvertegenwoordigers de nodige informatie te verstrekken en om hen de mogelijkheid te geven geraadpleegd te worden over de te nemen maatregelen om ontslagen te vermijden of te beperken en over de maatregelen om de nadelige gevolgen te verzachten van deze die men niet kan vermijden.

De werkgever moet eveneens de afdankingen te zamen met alle nodige inlichtingen zover op voorhand als mogelijk is meedelen aan de bevoegde overheid. Elk land zal nochtans zijn verplichtingen kunnen beperken in het geval dat het aantal werknemers van wie de afdanking overwogen wordt tenminste een bepaald absoluut of relatief cijfer bereikt.

Onze wetgeving is voor wat de collectieve afdankingen om economische of technologische redenen betreft, perfect in overeenstemming met de bepalingen van het verdrag.

Daarentegen bestaan er, voor wat het eerste gedeelte in verband met het individuele ontslag betreft, zekere punten waarvoor onze wetgeving zou moeten aangepast worden.

Artikel 4 bepaalt namelijk dat een werknemer niet kan ontslagen worden zonder geldige reden die verband houdt met zijn geschiktheid of zijn gedrag of gebaseerd is op de behoeften voor de werking van de onderneming. Waar voor de werklieden de motivering van het ontslag uitdrukkelijk voorzien is door artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bestaat voor de bedienden geen enkele gelijkaardige bepaling.

Het betreft hier een kwestie die de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad reeds jaren verdeelt.

Artikel 7 voorziet dat de werknemer in geval van ontslag gemotiveerd door zijn gedrag of zijn werk, zich zou moeten kunnen verdedigen tegen de geformuleerde aantijgingen. Zo'n bepaling bestaat niet in het Belgisch recht, zelfs niet voor de werklieden die nochtans beschermd worden bij willekeurig ontslag.

Artikel 9, § 2, vormt eveneens een zeer belangrijke bepaling van het verdrag. Opdat de bezoldigde de bewijslast niet alleen zou moeten dragen zal de verhaalprocedure één van de volgende mogelijkheden of de twee gecombineerd moeten voorzien :

- de bewijslast berust bij de werkgever;
- de bevoegde instantie (in België de arbeidsrechtbank) heeft de bevoegdheid zich een overtuiging te vormen inzake de redenen voor het ontslag op grond van de door de partijen aangevoerde bewijzen en volgens een procedure die overeenstemt met de nationale wetgeving en praktijk.

Eens te meer moet men voor de vraag van de bewijslast in ons arbeidsrecht het geval van de werklieden onderscheiden van dat van de bedienden.

Voor de werklieden voorziet het artikel 63 uitdrukkelijk dat de werkgever moet bewijzen dat het ontslag niet willekeurig is. Daarentegen is voor de bedienden geen specifieke bepaling voorzien, zodat de bediende moet bewijzen dat zijn ontslag willekeurig was.

Tenslotte wordt in artikel 10 voorzien dat de bevoegde instantie in geval van ongerechtvaardigd ontslag de bevoegdheid moet hebben om de uitkering van een toereikende vergoeding of een andere passende schadeloosstelling zal moeten kunnen eisen.

Sur ce point également, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est conforme à la convention pour les ouvriers (l'art. 63 prévoit une indemnité forfaitaire de 6 mois), mais pas pour les employés.

En conclusion, compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement n'est pas en mesure de proposer la ratification de la convention.

..

Recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

La présente recommandation a été adoptée par 375 voix pour, sans opposition, avec 16 abstentions.

La recommandation énonce un certain nombre de dispositions qui complètent la Convention n° 158 ayant le même objet.

Elle ajoute deux motifs à ceux que la convention mentionne comme ne pouvant pas justifier un licenciement; il s'agit de l'âge (sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite) et de l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiles.

Dans le cadre de la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci, la recommandation prévoit qu'aucun travailleur ne devrait être congédié pour une faute qui ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié (art. 7), et aussi qu'aucun travailleur ne devrait être licencié pour insuffisance professionnelle à moins que l'employeur ne lui ait donné les instructions appropriées, ne l'ait dûment averti par écrit et ne lui ait accordé un délai raisonnable pour lui permettre d'améliorer sa prestation (art. 8).

Tout travailleur devrait avoir le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend contre des allégations relatives à sa conduite ou à son travail (art. 9). La recommandation dispose également que l'employeur devrait notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier et lui délivrer, sur sa demande, une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.

La recommandation comprend également une deuxième partie comprenant des dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels et similaires. Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure du possible les licenciements de cet ordre, et à atténuer les effets défavorables qu'ils peuvent avoir pour les travailleurs intéressés; lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à résoudre les problèmes que posent les licenciements envisagés.

Plus particulièrement, la recommandation énonce diverses mesures qui devraient être prises en considération afin de les prévenir ou de les limiter, notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période, les mutations internes, la formation et le recyclage, la diminution des heures supplémentaires etc... Elle prévoit aussi la fixation de critères de licenciement établis si possible à l'avance et une certaine priorité de réembauchage.

La Convention n° 158 et la Recommandation n° 166 remplacent la Recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail, 1963.

Si notre réglementation est dans l'ensemble — et plus particulièrement en ce qui concerne les dispositions relatives aux licenciements collectifs — conforme aux dispositions de la recommandation, il reste cependant certains points qui ne nous permettent pas d'accepter la recommandation.

Ainsi, en ce qui concerne la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci (art. 7, 8 et 9 de la recommandation) aucune procédure similaire n'est actuellement prévue dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, même pas pour le licenciement d'un ouvrier.

Ook hier is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten eveneens in overeenstemming met het verdrag voor wat de werklieden betreft (art. 63 voorziet in een forfaitaire vergoeding van 6 maand), maar niet voor de bedienden.

Tot besluit en rekening houdend met wat voorafgaat is de Regering niet in de mogelijkheid om de bekrachtiging van het verdrag voor te stellen.

..

Aanbeveling nr. 166 betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

De aanbeveling werd aangenomen met 375 stemmen vóór, geen tegenstemmen, bij 16 onthoudingen.

De aanbeveling behelst een aantal bepalingen ter aanvulling van het Verdrag nr. 158 betreffende hetzelfde onderwerp.

Zij voegt twee redenen toe aan deze die het verdrag vermeldt als ongerechtvaardigde redenen tot ontslag; het betreft de leeftijd (onder voorbehoud van de nationale wetgeving en praktijk inzake het pensioen) en afwezigheid van de arbeid ten gevolge van de militaire dienstplicht of andere burgerlijke verplichtingen.

In het kader van de te volgen procedure vóór de afdanking of op het ogenblik ervan, voorziet de aanbeveling dat geen enkel werknemer zou mogen ontslagen worden voor een fout die het ontslag slechts zou rechtvaardigen indien zij een of meerdere malen werd herhaald, tenzij de werkgever hem schriftelijk een passende verwittiging heeft gegeven (art. 7). Tevens voorziet zij dat geen enkele werknemer kan ontslagen worden wegens beroepsoneerbekwaamheid, voor zover de werkgever hem de nodige instructies heeft gegeven, hem schriftelijk behoorlijk heeft verwittigd en hem een redelijke termijn heeft toegekend om hem toe te laten zijn prestatie te verbeteren (art. 8).

Elke werknemer zou het recht moeten hebben om bijgestaan te worden door een andere persoon wanneer hij zich verdedigt tegen aantijgingen in verband met zijn gedrag of zijn werk (art. 9). De aanbeveling bepaalt ook dat de werkgever zijn beslissing tot afdanking schriftelijk aan de werknemer zou moeten meedelen en hem, op zijn verzoek, een schriftelijke verklaring van de reden of de redenen tot ontslag zou moeten afleveren.

De aanbeveling bevat eveneens een tweede gedeelte dat de aanvullende bepalingen bevat inzake ontslag om economische, technologische, structurele en gelijkaardige redenen. Alle betrokken partijen zouden moeten trachten deze ontslagen te vermijden of zoveel mogelijk te beperken, en de nadelige gevolgen die ze kunnen hebben voor de betrokken werknemers te verzachten; waar nodig zou de bevoegde overheid de partijen moeten helpen bij het oplossen van de problemen die de voorgenoemde ontslagen stellen.

Meer in het bijzonder vermeldt de aanbeveling verschillende maatregelen die zouden moeten worden overwogen teneinde ontslagen te voorkomen of te beperken, namelijk aanwervingsbeperkingen, de spreiding van de personeelsinkrimping over een zekere periode, de interne overplaatsingen, de scholing en de herscholing, de vermindering van overuren enz... Zij voorziet eveneens de vaststelling — indien mogelijk vooraf — van criteria voor ontslag en een zekere voorrang voor wederindienstneming.

Het Verdrag nr. 158 en de Aanbeveling nr. 166 vervangen de aanbeveling nr. 119 inzake de beëindiging van het dienstverband, 1963.

Indien onze reglementering in haar geheel — en meer in het bijzonder wat de bepalingen inzake collectieve afdankingen betreft — in overeenstemming is met de bepalingen van de aanbeveling, blijven er nochtans bepaalde punten die ons niet toelaten de aanbeveling te aanvaarden.

Zo is er momenteel, wat de te volgen procedure betreft vóór het ontslag of op het ogenblik ervan (art. 7, 8 en 9 van de aanbeveling), geen enkele gelijkaardige procedure voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zelfs niet voor het ontslag van een werkmán.

Quant à l'article 11 qui suggère la consultation par l'employeur des représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement, il a fait l'objet d'un avis négatif des interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du Travail.

Enfin, il faut signaler qu'il n'existe dans notre réglementation aucune disposition

- a) obligeant l'employeur, à fournir au travailleur licencié une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement (art. 13, § 1), sauf en cas de licenciement pour motif grave;
- b) prévoyant le possibilité d'instaurer une procédure de conciliation pendant la procédure de recours contre un licenciement (art. 14).

En conclusion, même si la recommandation est rédigée en termes souvent très prudents, le Gouvernement ne peut proposer d'accepter la recommandation.

∴

Protocole relatif à la Convention sur les plantations, 1958.

Ce protocole permet à un pays qui désire ratifier la Convention sur les plantations, 1958, de choisir entre deux textes différents de l'article 1.

Ce protocole aussi bien que la convention que la Belgique n'a d'ailleurs pas ratifiée, s'appliquent à des exploitations situées en région tropicale ou subtropicale.

Il est donc sans objet que le Gouvernement propose la ratification de ce Protocole.

Le Ministre des Relations extérieures,

L. TINDEMANS

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Verder is over het artikel 11, dat de raadpleging door de werkgever van de werknemersvertegenwoordigers suggereert alvorens een definitieve beslissing te nemen over de individuele gevallen van afdanking, een negatief advies uitgebracht door de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad.

Tenslotte dient erop te worden gewezen dat er in onze reglementering geen enkele bepaling voorkomt die

- a) de werkgever verplicht aan de ontslagen werknemer een geschreven verklaring te bezorgen van de reden of redenen van ontslag (art. 13, § 1), behalve in geval van ontslag om dringende reden;
- b) de mogelijkheid voorziet een procedure van verzoening in te stellen tijdens de verhaalprocedure tegen het ontslag (art. 14).

Besluit is dat de Regering niet kan voorstellen de aanbeveling aan te nemen, ook al is ze in dikwijls zeer voorzichtige bewoordingen gesteld.

∴

Protocol met betrekking tot het Verdrag betreffende de plantages, 1958.

Dit protocol stelt een land dat het Verdrag betreffende de plantages, 1958, wenst te bekrachtigen in staat te kiezen tussen twee verschillende teksten van artikel 1.

Evenals het verdrag dat door België trouwens niet bekrachtigd is, is het van toepassing op bedrijven in tropische en subtropische gebieden.

Er is dus geen reden waarom de Regering zou voorstellen dit Protocol te bekrachtigen.

De Minister van Buitenlandse Betrekkingen,

L. TINDEMANS

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.