

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1988

24 MAART 1988

WETSVOORSTEL

betreffende de wederindienstneming van ten onrechte ontslagen werknemers

(Ingediend door de heer Defosset)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Thans bestaat er inzake arbeidsovereenkomsten een ondemocratische want uiterst willekeurige situatie : een werkgever kan een einde maken aan de arbeidsovereenkomst van een werknemer zonder die beslissing te motiveren.

Alleen wanneer een vordering wegens onrechtmatig ontslag wordt ingesteld, kan de werkgever worden verplicht te bewijzen dat het ontslag van een voor onbepaalde duur aangeworven arbeider verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van die arbeider of noodzakelijk is voor de werking van het bedrijf.

De werknemer moet bewijzen dat de werkgever « misbruik » heeft gemaakt van zijn ontslagrecht. Dat bewijs is niet enkel moeilijk te leveren maar bovendien is het begrip « rechtsmisbruik » allesbehalve precies.

Volgens sommigen staat de wijze waarop artikel 63 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten het onrechtmatig ontslag van arbeiders omschrijft, een beroep op de algemene theorie van het rechtsmisbruik in de weg (zo mag volgens het Hof van Cassatie geen wanverhouding bestaan tussen het aan de werknemer berokkende nadeel en het voordeel dat de werkgever eruit haalt).

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1988

24 MARS 1988

PROPOSITION DE LOI

sur la réintégration des travailleurs licenciés abusivement

(Déposée par M. Defosset)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Actuellement, 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 de prouver que l'employeur a « abusé » de son droit de licenciement. Non seulement la preuve en est difficile à apporter mais de plus, 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).

Het is dus nodig de definitie van het onrechtmatige ontslag te herzien en de toepassing ervan uit te breiden tot alle werknemers.

Aangezien het verdrag n° 158 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de beëindiging van de arbeidsverhouding op initiatief van de werkgever (en in het bijzonder de motivering van het ontslag) nog niet is goedgekeurd, moet dat verdrag worden toegepast in het raam van de onderhavige herziening van het ontslagrecht.

Een degelijke schadeloosstelling veronderstelt bovendien dat aan de onrechtmatig ontslagen werknemer het recht wordt verleend zijn wederindienstneming te vorderen en dat aan de werkgever een dwangsom wordt opgelegd wanneer hij de beslissing waarbij het onrechtmatig wordt verklaard en de wederindienstneming wordt bevolen, niet ten uitvoer legt.

Welnu, artikel 1385*bis*, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek maakt het opleggen van een dwangsom bij vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten onmogelijk. Dat artikel moet derhalve worden gewijzigd om de door dit wetsvoorstel beoogde doeleinden te realiseren.

Het is wellicht niet overbodig het standpunt in herinnering te brengen dat door de vertegenwoordigers van de werknemers in het advies van de Nationale Arbeidsraad van 20 december 1976 als volgt werd geformuleerd :

« De vertegenwoordigers van de werknemers zijn van mening dat de wederindienstneming van de werknemer de algemene regel moet zijn wanneer de rechtbank oordeelt dat de werkgever zijn verplichtingen inzake motivering van het ontslag niet is nagekomen.

» De vertegenwoordigers van de werknemers houden het strikt bij de verplichting tot wederindienstneming. Zij zijn immers van oordeel dat die verplichting de werkzekerheid van de werknemers het best garandeert zonder dat de werkgever in de verleiding wordt gebracht om zich aan zijn verplichtingen te onttrekken door het betalen van een vergoeding.

» Als de werknemer zulks verkiest, kan hij echter afzien van wederindienstneming. In dat geval kan hij zijn recht op een compensatievergoeding doen gelden. Deze moet ten minste gelijk zijn aan het loon van een jaar. »

Het onderhavige wetsvoorstel wil aan een rechtmatige wens van de vakbonden tegemoetkomen.

Vanzelfsprekend zullen ook wijzigingen moeten worden aangebracht in de regels betreffende de gerechtelijke procedure en in de organisatie van de arbeidsgerechten om een einde te maken aan het lange aanslepen van de procedure, zoals wij thans kennen.

Tot slot moeten ook andere beschermingsmaatregelen zoals die betreffende de dienstplichtingen, de gewetensbezwaarden of de zwangere vrouwen door een ander wetsvoorstel worden gewijzigd, zodat ook

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.

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 1385*bis*, premier alinéa, 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 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

deze laatsten zich op de verplichting van wederindienstneming onder passende voorwaarden kunnen beroepen.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten wordt een artikel 37bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 37bis, § 1. Onverminderd artikel 35 mag de werkgever een werknemer slechts ontslaan om reële en ernstige redenen die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of stoeien op de vereiste van de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

» De redenen van het ontslag moeten worden vermeld in de brief waardoor de werkgever het ontslag ter kennis brengt van de werknemer.

» In geval van betwisting rust de bewijslast in verband met de redenen van het ontslag op de werkgever.

» Gebrek aan reële en ernstige redenen vormt een misbruik van het recht om een einde te maken aan de overeenkomst.

» § 2. Onverminderd artikel 39, § 1, is de werkgever die een werknemer ten onrechte ontslaat, verplicht aan die werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan zes maanden loon, behalve wanneer bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst een andere vergoeding is vastgelegd.

» De in het vorige lid bedoelde vergoeding is verschuldigd, ongeacht of de werknemer al dan niet met opzegging is ontslagen; ze kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bedoeld bij artikel 21, § 5, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of bij artikel 1bis, § 5, 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 of nog bij artikel 136, § 3, van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

» § 3. De werknemer kan afzien van de bij § 2 bedoelde vergoeding en zijn wederindienstneming vragen, onder dezelfde voorwaarden inzake functie, loon en anciënniteit. De werkgever moet aan de opnieuw in dienst genomen werknemer het wegens ontslag gederfde loon betalen, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

manière à leur permettre de bénéficier également de la réintégration obligatoire selon des modalités appropriées.

L. DEFOSSET

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 :

« Art. 37bis, § 1. 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.

» § 2. 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 de rémunération 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 précédent 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.

» § 3. Le travailleur peut renoncer à l'indemnité visée au § 2 et demander sa réintégration dans son emploi aux mêmes conditions, notamment de fonction, de salaire et d'ancienneté. 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.

» De rechter die de werkgever tot wederindienstneming veroordeelt, gelast voor iedere dag verzuim een dwangsom gelijk aan het normale dagloon, te rekenen van de betekening van de beslissing, onverminderd de toepassing van het zevende lid.

» Paragraaf 2, tweede lid, en § 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden, noch op de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. »

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 bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, evenals in artikel 1bis 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 het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de §§ 5, 6 en 7 vervangen door de volgende bepalingen :

« § 5. Het ontslag waartoe door de werkgever wordt besloten in strijd met het bepaalde in de §§ 3 en 4, vormt een misbruik van het recht om een einde te maken aan de overeenkomst. In dat geval is de werkgever verplicht aan de ontslagen werknemer, onverminderd het krachtens de overeenkomst of de gebruiken verschuldigde recht op een hogere vergoeding, een schadeloosstelling te betalen die gelijk is aan :

» 1) het loon voor de periode die nog loopt tot het verstrijken van het mandaat;

» 2) het lopende loon, dat overeenstemt met de duur van :

» twee jaar, wanneer hij minder dan tien jaar in dienst is;

» drie jaar, wanneer hij tien tot minder dan twintig jaar in dienst is;

» vier jaar, wanneer hij twintig jaar of langer in dienst is bij de onderneming.

» De werkgever is verplicht dezelfde vergoedingen en voordelen uit te betalen wanneer de werknemer een einde maakt aan de overeenkomst onder de voorwaarden bedoeld in § 2, achtste lid, 2°.

» § 6. De werknemer kan afzien van de bij § 5 bedoelde vergoeding en zijn wederindienstneming in de onderneming vragen onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, zulks bij aangetekende brief vraagt binnen dertig dagen na :

» a) de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of

» 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 du septième alinéa.

» Le § 2, deuxième alinéa, et le § 3 du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail domestique ni au contrat d'étudiant. »

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, ainsi que dans l'article 1^{er}bis 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 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) à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

» 2) à 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, huitième alinéa, 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) de datum van de voordracht van de kandidatuur.

» § 7. De werkgever moet aan de opnieuw in dienst genomen werknemer het wegens ontslag gederfde loon betalen, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

» De rechter die de werkgever tot wederindienstneming veroordeelt, gelast voor iedere dag verzuim een dwangsom gelijk aan het normale dagloon, te rekenen van de betekening van de beslissing, onverminderd de toepassing van het eerste lid. »

Art. 4

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

« § 3. De werkgever die de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepaling van § 1, maakt misbruik van het recht om een einde te maken aan de overeenkomst. In dat geval is hij verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenkomt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in dat laatste geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

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

» De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief 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 tot wederindienstneming veroordeelt, gelast voor iedere dag verzuim een dwangsom gelijk 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 arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat vol-

» 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 du premier alinéa. »

Art. 4

Dans l'article 136 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, 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 du troisième alinéa.

» § 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

gens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

» 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. 5

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

Art. 6

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

18 februari 1988.

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. 5

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

Art. 6

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

18 février 1988.

L. DEFOSSET
J. DARAS