

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 oktober 2009

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, om de compensatoire vergoeding te verhogen voor werknemers die willekeurig zijn ontslagen op grond van betaald educatief verlof

(ingediend door mevrouw Camille Dieu,
de heer Yvan Mayeur en
mevrouw Colette Burgeon)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 octobre 2009

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 afin de renforcer l'indemnité compensatoire due aux travailleurs en cas de licenciement abusif pour cause de congé-éducation payé

(déposée par Mme Camille Dieu,
M. Yvan Mayeur et
Mme Colette Burgeon)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de compensatoire vergoeding voor willekeurig ontslag op grond van betaald educatief verlof af te stemmen op de vergoeding die voor de andere beschermde werknemers van toepassing is. Het bedrag van de vergoeding wordt derhalve opgetrokken van drie maanden loon naar zes maanden loon.

RÉSUMÉ

La proposition vise à aligner l'indemnité compensatoire due en cas de licenciement abusif pour cause de congé-éducation payé sur celle applicable pour les autres travailleurs protégés. Cette indemnité passe donc de 3 à 6 mois.

cdH	:	centre démocrate Humaniste
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
FN	:	Front National
LDD	:	Lijst Dedecker
MR	:	Mouvement Réformateur
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	:	Parti Socialiste
sp.a	:	socialistische partij anders
VB	:	Vlaams Belang

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 52 0000/000:	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	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)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	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)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

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
e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Krachtens de artikelen 108 en volgende van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen moet een werknemer die betaald educatief verlof wil nemen in het kader van de permanente vorming van de werknemers zijn werkgever hierover inlichten door middel van een getuigschrift, waarin wordt bevestigd dat hij regelmatig ingeschreven is om een of verschillende opleidingen te volgen; voorts moet hij zijn werkgever in kennis stellen van de voorziene afwezigheden, en hem verwittigen als hij de opleiding(en) opgeeft dan wel onderbreekt. Alleen het aantal uren van werkelijke aanwezigheid tijdens de lesuren wordt in aanmerking genomen om het aan de werknemer toegekende betaald educatief verlof te bepalen; het voordeel van het betaald educatief verlof wordt trouwens alleen toegekend aan de werknemer die de cursussen nauwgezet volgt. De uren gedurende welke de werknemer afwezig is, worden gelijkgesteld met werkelijke arbeidsuren voor de toepassing van de sociale wetgeving.

Artikel 118, § 3, van de voormelde wet voorziet in de toekenning van een compensatoire vergoeding indien de werknemer willekeurig wordt ontslagen op grond van het betaald educatief verlof. Die vergoeding gelijkt op de compensatoire vergoedingen waarin is voorzien om de werknemers te beschermen tegen willekeurig ontslag om bepaalde redenen, zoals bijvoorbeeld het moederschap, arbeidsduurvermindering (tijdscrediet) enzovoort.

De werkgever mag de werknemer derhalve niet om die reden ontslaan vanaf het ogenblik dat hij zijn aanvraag voor het betaald educatief verlof heeft ingediend, tot op het einde van de opleiding, behalve om redenen die volkomen los staan van die aanvraag. Het staat aan de werkgever bewijzen aan te voeren voor de redenen die hij heeft ingeroepen om de werknemer die een dergelijk verlof heeft aangevraagd, te ontslaan.

Ingeval de voor het ontslag ingeroepen redenen niet los staan van de aanvraag van de werknemer om voor dat verlof in aanmerking te komen, of indien er geen reden voorhanden is, moet de werkgever de werknemer een compensatoire vergoeding betalen die overeenkomt met drie maanden loon, onverminderd de vergoedingen die in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd zijn. De werknemer kan evenwel het voordeel van de bescherming verliezen wanneer hij zijn opleiding onderbreekt.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES MESSIEURS,

En vertu des articles 108 et suivants de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, le travailleur désirant utiliser le congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs doit notamment informer son employeur au moyen d'un certificat attestant qu'il est régulièrement inscrit à une ou plusieurs formations, lui communiquer les absences prévues et l'avertir en cas d'abandon ou d'interruption des formations. Seul le nombre d'heures de présence effective au cours est pris en compte pour déterminer le quota du congé-éducation payé accordé au travailleur. Le bénéfice de ce congé-éducation payé n'est d'ailleurs octroyé qu'au travailleur qui suit les cours avec assiduité. Les heures durant lesquelles le travailleur s'absente sont assimilées à des heures de travail effectif pour l'application de la législation sociale.

En son article 118, § 3, la loi précitée prévoit l'octroi d'une indemnité compensatoire en cas de licenciement abusif pour cause de congé-éducation payé. Celle-ci s'apparente aux indemnités compensatoires prévues pour protéger les travailleurs du licenciement abusif pour certaines circonstances, comme par exemple la maternité ou la diminution du temps de travail (crédit temps).

L'employeur ne peut donc pas licencier le travailleur pour ce motif, à partir du moment où il a introduit sa demande de congé-éducation payé jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers à cette demande. Il incombe à l'employeur d'établir la preuve des motifs qu'il invoque pour justifier le licenciement du travailleur ayant demandé un tel congé.

Au cas où les motifs invoqués pour justifier le licenciement ne sont pas étrangers à la demande du travailleur pour ce congé, ou à défaut de motif, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans que celle-ci puisse porter préjudice aux indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Le travailleur peut néanmoins perdre le bénéfice de sa protection lorsqu'il interrompt ses études.

De compensatoire vergoeding voor willekeurig ontslag die wordt toegekend aan werknemers die een dergelijk verlof hebben aangevraagd, komt dus overeen met slechts drie maanden loon, terwijl die vergoeding overeenkomt met zes maanden loon in alle andere gevallen waarin de wetgever de werknemer in welbepaalde omstandigheden wenste te beschermen.

De indienster van dit wetsvoorstel acht die ongelijke behandeling geenszins gegrond. Daarom stelt zij voor de compensatoire vergoeding op te trekken tot zes maanden loon.

L'indemnité compensatoire octroyée pour un licenciement abusif, pour les travailleurs ayant demandé un tel congé, n'est égale qu'à la rémunération de trois mois, alors que dans tous les autres cas où le législateur a souhaité protéger le travailleur lors de circonstances bien particulières, l'indemnité s'élève à 6 mois.

L'auteur de la présente proposition estime que rien ne justifie une telle différence de traitement. Elle propose donc de porter l'indemnité compensatoire à six mois.

Camille DIEU (PS)
Yvan MAYEUR (PS)
Colette BURGEON (PS)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden de woorden “drie maanden” vervangen door de woorden “zes maanden”.

2 september 2009

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 118, § 3, de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, les mots “trois mois” sont remplacés par les mots “six mois”.

2 septembre 2009

Camille DIEU (PS)
Yvan MAYEUR (PS)
Colette BURGEON (PS)

BASISTEKST**Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen**

Art. 118. § 1. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop hij zijn aanvraag om van het betaald educatief verlof te genieten heeft ingediend overeenkomstig artikel 112, en dit tot op het einde van de opleiding, behalve om redenen die vreemd zijn aan die aanvraag.

De werkgever dient te bewijzen dat zodanige redenen voorhanden zijn.

§ 2. De werknemer verliest het voordeel van de bescherming, ingesteld door dit artikel, gedurende de periode bedoeld bij artikel 117, 1°, en wanneer hij het normale verloop van zijn studiecycclus onderbreekt.

§ 3. Wanneer de aangevoerde ontslagredenen niet vreemd zijn aan de aanvraag van de werknemer of wanneer er geen redenen zijn aangevoerd, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding gelijk aan drie maanden loon, onverminderd de vergoedingen die in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd zijn.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen**

Art. 118. § 1. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop hij zijn aanvraag om van het betaald educatief verlof te genieten heeft ingediend overeenkomstig artikel 112, en dit tot op het einde van de opleiding, behalve om redenen die vreemd zijn aan die aanvraag.

De werkgever dient te bewijzen dat zodanige redenen voorhanden zijn.

§ 2. De werknemer verliest het voordeel van de bescherming, ingesteld door dit artikel, gedurende de periode bedoeld bij artikel 117, 1°, en wanneer hij het normale verloop van zijn studiecycclus onderbreekt.

§ 3. Wanneer de aangevoerde ontslagredenen niet vreemd zijn aan de aanvraag van de werknemer of wanneer er geen redenen zijn aangevoerd, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding gelijk aan **zes** maanden loon, onverminderd de vergoedingen die in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd zijn.

TEXTE DE BASE**Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales**

Art. 118. § 1^{er}. L'employeur ne peut licencier le travailleur, à partir du moment où il a introduit sa demande de congé-éducation payé conformément à l'article 112 et ce, jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.

L'employeur doit établir l'existence de tels motifs.

§ 2. Le travailleur perd le bénéfice de la protection instaurée par le présent article durant la période visée à l'article 117, 1^o, et lorsqu'il interrompt le déroulement normal de son cycle d'études.

§ 3. Si les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne sont pas étrangers à la demande du travailleur ou à défaut de motifs, l'employeur paiera au travailleur une indemnité égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION**Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales**

Art. 118. § 1^{er}. L'employeur ne peut licencier le travailleur, à partir du moment où il a introduit sa demande de congé-éducation payé conformément à l'article 112 et ce, jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.

L'employeur doit établir l'existence de tels motifs.

§ 2. Le travailleur perd le bénéfice de la protection instaurée par le présent article durant la période visée à l'article 117, 1^o, et lorsqu'il interrompt le déroulement normal de son cycle d'études.

§ 3. Si les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne sont pas étrangers à la demande du travailleur ou à défaut de motifs, l'employeur paiera au travailleur une indemnité égale à la rémunération de **six** mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.