

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 février 2024

PROJET DE LOI

sur la motivation des licenciements et
des licenciements manifestement
déraisonnables des travailleurs contractuels
du secteur public

Amendement

Voir:

Doc 55 **3754/ (2023/2024)**:
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 februari 2024

WETSONTWERP

tot motivering van ontslag en
kennelijk onredelijk ontslag van
contractuele werknemers
in de overheidssector

Amendement

Zie:

Doc 55 **3754/ (2023/2024)**:
001: Wetsontwerp.

11334

N° 1 de M. **Boukili**

Art. 3

Dans l'alinéa 4, remplacer les mots "il est redevable à ce travailleur d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération." **par les mots** "*il est redevable d'une indemnité correspondant à 2 semaines de rémunération et il existe en l'absence de motivation du licenciement, une présomption réfragable que le travailleur a été licencié de manière manifestement déraisonnable.*".

JUSTIFICATION

L'employeur public a l'obligation de veiller à l'intérêt général et, par conséquent, les travailleurs doivent être mieux protégés; si pas mieux, au moins tout autant. Or, dans le présent projet de loi du gouvernement Vivaldi, la charge de la preuve du licenciement manifestement abusif repose sur le travailleur du secteur public. Si l'employeur public ne motive pas le licenciement, il ne devrait payer qu'une "amende" de 2 semaines et le travailleur devrait prouver que son licenciement est manifestement déraisonnable, ce qui est extrêmement difficile.

Dans le secteur privé, si l'employeur privé ne motive pas le licenciement alors qu'il a été invité à le faire, il existe une présomption réfragable de licenciement manifestement déraisonnable qui joue en faveur du travailleur.

Dans ce cas précis, il y a donc un renversement de la charge de la preuve en faveur du travailleur ce qui est dissuasif pour l'employeur privé qui motivera (presque toujours) le licenciement.

Par conséquent, il faudrait prévoir que l'employeur public ait l'obligation de motiver le licenciement et, à défaut, qu'il y ait une présomption de licenciement manifestement déraisonnable.

Nabil Boukili (PVDA-PTB)

Nr. 1 van de heer **Boukili**

Art. 3

In het vierde lid de woorden "is hij verplicht de werknemer een vergoeding van twee weken loon te betalen" **vervangen door de woorden** "*is hij verplicht een vergoeding van twee weken loon te betalen en ontstaat er wegens het gebrek aan motivatie voor het ontslag een weerlegbaar vermoeden dat de werknemer kennelijk onredelijk is ontslagen*".

VERANTWOORDING

De openbare werkgever moet het algemeen belang voor ogen houden. Dat brengt met zich dat zijn werknemers beter of toch minstens even goed beschermd moeten zijn. Het voorliggende wetsontwerp van de vivaldiregering legt de bewijslast van het kennelijk onrechtmatig ontslag evenwel bij de werknemer van de overheidssector. Wanneer de openbare werkgever een ontslag niet motiveert, dan zou hij slechts een "boete" van twee weken moeten betalen en is het aan de werknemer om aan te tonen dat hij kennelijk onredelijk is ontslagen, wat bijzonder moeilijk is.

Wanneer een werkgever in de privésector een ontslag niet motiveert hoewel hem dat was gevraagd, dan ontstaat een weerlegbaar vermoeden dat het ontslag kennelijk onredelijk was, wat in het voordeel van de werknemer is.

In dat welbepaalde geval wordt de bewijslast dus omgekeerd ten gunste van de werknemer. Dat werkt ontradend voor een werkgever uit de privésector, die dan ook (bijna altijd) het ontslag zal motiveren.

Daarom zou moeten worden bepaald dat de openbare werkgever een ontslag verplicht moet motiveren en dat anders een vermoeden van kennelijk onredelijk ontslag ontstaat.