

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 février 2024

PROJET DE LOI

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

Texte adopté

par la commission
de l'Intérieur,
de la Sécurité, de la Migration et
des Matières administratives

Voir:

Doc 55 **3754/ (2023/2024)**:

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendement.
- 003: Rapport.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 februari 2024

WETSONTWERP

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

Tekst aangenomen

door de commissie
voor Binnenlandse Zaken,
Veiligheid, Migratie en
Bestuurszaken

Zie:

Doc 55 **3754/ (2023/2024)**:

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendement.
- 003: Verslag.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

§ 1^{er}. La présente loi est applicable aux travailleurs sous contrat de travail dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. La présente loi n'est toutefois pas applicable lorsque les travailleurs concernés sont licenciés:

1° durant les six premiers mois d'occupation, étant entendu que des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation;

2° durant un contrat de travail intérimaire;

3° durant un contrat d'occupation d'étudiants;

4° en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

La présente loi n'est pas applicable lorsque les travailleurs concernés sont licenciés pour motif grave.

La présente loi n'est pas applicable aux travailleurs concernés qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par ou en vertu d'une norme législative.

Art. 3

L'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement l'invite à être préalablement entendu et recueille ses explications concernant les faits et les motifs de la décision envisagée, préalablement communiqués au travailleur moyennant un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites.

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

§ 1. Deze wet is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst wier werkgever niet binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités valt.

§ 2. Deze wet is evenwel niet van toepassing wanneer de betrokken werknemers worden ontslagen:

1° tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling, met dien verstande dat voor de berekening van de eerste zes maanden van de tewerkstelling rekening wordt gehouden met opeenvolgende eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor eenzelfde functie bij dezelfde werkgever;

2° tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;

3° tijdens een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten;

4° om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Deze wet is niet van toepassing wanneer de betrokken werknemers om dringende redenen worden ontslagen.

Deze wet is niet van toepassing op de betrokken werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd door of krachtens een wettelijke norm moet naleven.

Art. 3

De werkgever die van plan is een werknemer te ontslaan om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, nodigt deze laatste uit om vooraf gehoord te worden en verzamelt zijn uitleg over de feiten en redenen voor de overwogen beslissing, die voorafgaandelijk aan de werknemer zijn meegedeeld met voldoende tijd om zijn hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement après l'audition préalable, la notification du congé se fait par écrit et mentionne les motifs concrets du licenciement.

Cette notification écrite contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Si l'employeur omet d'entendre préalablement le travailleur ou de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur, il est redevable à ce travailleur d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération. Dans ce cas, la notification du congé reste valable.

Art. 4

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération. Elle ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de licenciement, à l'exception de l'indemnité prévue à l'article 3 de la présente loi. L'indemnisation n'est pas cumuleable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

La charge de la preuve est réglée par le droit commun de la preuve, tel que défini à l'article 870 du Code Judiciaire, à moins que l'employeur ait omis de communiquer les motifs ayant conduit au licenciement. Le cas échéant, il incombe à l'employeur d'établir que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Indien de werkgever beslist om de werknemer na het voorafgaande hoorgesprek te ontslaan, geschiedt de kennisgeving van het ontslag schriftelijk en vermeldt deze kennisgeving de concrete redenen voor het ontslag.

Deze schriftelijke kennisgeving bevat de elementen die de werknemer in staat stellen de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.

Indien de werkgever nalaat de werknemer voorafgaandelijk te horen of de concrete redenen mee te delen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, is hij die werknemer een vergoeding verschuldigd die overeenkomt met twee weken loon. In dat geval blijft de kennisgeving van de opzegging geldig.

Art. 4

Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die in dienst is genomen voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever de werknemer een schadevergoeding verschuldigd.

Deze schadevergoeding stemt overeen met minimaal drie en maximaal zeventien weken loon. Zij is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen waarin is voorzien in het kader van een bijzondere ontslagprocedure, met uitzondering van de vergoeding bepaald in artikel 3 van deze wet. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningvergoeding of een aanvullende vergoeding die boven op de sociale uitkeringen wordt betaald.

De bewijslast wordt beheerst door het gemene bewijsrecht, zoals bepaald in artikel 870 van het Gerechtelijk Wetboek, tenzij de werkgever naliert de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee te delen. Desgevallend behoort het aan de werkgever om het bewijs aan te voeren dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 5

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.