

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1965

29 JUILLET 1965

PROPOSITION DE LOI

modifiant le 2° de l'article 15
des lois sur le contrat d'emploi.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article 15 des lois sur le contrat d'emploi, coordonnées par arrêté royal du 20 juillet 1955, détermine la durée des délais de préavis selon que la rémunération est inférieure ou non à 120 000 F.

Dans le premier cas, le délai de préavis à respecter par l'employeur est de trois mois au moins en faveur des employés engagés depuis moins de cinq ans. Il est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur. Dans le second cas, le délai de préavis à respecter par l'employeur est fixé par la convention ou par le juge, sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus dans le premier cas.

Le législateur, tout en respectant la liberté des conventions, a voulu que l'employé dit supérieur bénéficie d'un délai de préavis plus long, de manière à lui permettre de disposer des délais nécessaires pour trouver un emploi équivalent.

La jurisprudence accorde, en l'absence de convention, des délais de préavis sensiblement plus importants que ceux qui sont prévus pour les employés gagnant moins de 120 000 F par an. C'est à la fois vrai pour les employés de très haute qualification et pour les employés âgés, pour lesquels le problème est crucial (voir à ce sujet les références citées à la *Revue Critique de Jurisprudence Belge*, 1964, n° 90, p. 179).

De plus en plus les employeurs font signer des conventions qui prévoient que le délai de préavis sera le minimum exigé par la loi. Cette situation n'est pas saine et compromet les intérêts des travailleurs et tout particulièrement du personnel des cadres. Celui qui postule un emploi, fût-il même hautement qualifié, n'est pas à même de discuter d'égal à égal avec l'employeur des conditions de son engagement.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BIJTENGEWONE ZITTING 1965

29 JULI 1965

WETSVOORSTEL

tot wijziging van het 2° van artikel 15
van de wetten betreffende het bediendencontract.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Bij artikel 15 van de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955, wordt de duur van de opzeggingstermijnen vastgesteld naargelang de bezoldiging al dan niet lager is dan 120 000 F.

In het eerste geval (bezoldiging beneden 120 000 F) dient de werkgever zich te houden aan een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden voor bedienden die sedert minder dan vijf jaar in dienst zijn. Die termijn wordt met drie maanden verhoogd bij de aanvang van elk nieuw tijdperk van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever. In het tweede geval wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging vastgesteld door de overeenkomst of door de rechter, zonder dat hij korter mag zijn dan de termijnen als bepaald in het eerste geval.

De wetgever heeft, met inachtneming van de vrijheid van overeenkomst, gewild dat de zogenaamde hogere bediende over een langere termijn zou beschikken om voldoende tijd te hebben voor het vinden van een gelijkwaardige betrekking.

Bij ontstentenis van overeenkomst kent de rechtspraak aanzienlijk langere opzeggingstermijnen toe dan die welke van kracht zijn voor bedienden die minder dan 120 000 F per jaar verdienen. Dat is zo voor bedienden met zeer grote vakbekwaamheid en ook voor bejaarde bedienden, voor wie het probleem vitaal is. (Zie in dit verband de verwijzingen in de *Revue Critique de Jurisprudence Belge*, 1964, n° 90, blz. 179).

Steeds vaker komt het voor dat werkgevers overeenkomsten doen ondertekenen waarin bepaald wordt dat als opzeggingstermijn het door de wet vereiste minimum geldt. Dit is een ongezonde toestand die schadelijk is voor de belangen van de werknemers, in het bijzonder voor die van het kaderpersoneel. Wie naar een betrekking solliciteert, kan — hoe groot zijn vakbekwaamheid ook mag zijn — zijn aanwervingsvoorwaarden niet als gelijke partner met de werkgever bespreken.

L'employé n'est d'ailleurs le plus souvent pas à même d'apercevoir la portée de la clause qu'il accepte et qui peut se traduire, au moment de la rupture du contrat, par des sacrifices considérables.

Afin de placer tous les employés sur un pied d'égalité et d'assurer une plus grande stabilité de l'emploi, il convient dès lors de supprimer la possibilité de fixer par convention la durée du délai de préavis.

Overigens is een bediende meestal niet in staat om de draagwijdte te vatten van het door hem aanvaarde beding, dat nochtans, bij het verbreken van de overeenkomst, aanzienlijke offers met zich kan brengen.

Om alle werknemers op dezelfde voet te plaatsen en een grotere stabiliteit van de betrekkingen te verzekeren, moet het derhalve onmogelijk worden gemaakt om de duur van de opzeggingstermijn bij overeenkomst te regelen.

Jean DEFRAIGNE.

PROPOSITION DE LOI

Article unique.

Le 2^e de l'article 15 des lois sur le contrat d'emploi, coordonnées par arrêté royal du 20 juillet 1955, est remplacé par le texte suivant :

« Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120 000 F, le délai de préavis à observer par l'employeur ne peut, à peine de nullité, être fixé par l'accord des parties, sauf si celui-ci intervient après la rupture du contrat. A défaut d'accord, le délai est déterminé par le juge. Il ne peut être inférieur aux délais prévus au 1^o du présent article ».

17 juillet 1965.

WETSVOORSTEL

Enig artikel.

Het 2^o van artikel 15 van de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd op 20 juli 1955, wordt door de volgende tekst vervangen :

« Wanneer de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120 000 F, mag de opzeggingstermijn, die door de werkgever moet worden in acht genomen, op straf van nietigheid, niet bij akkoord onder de partijen worden vastgesteld, tenzij dit akkoord na de verbreking van de overeenkomst tot stand komt. Bij ontstentenis van akkoord wordt de termijn door de rechter vastgesteld. Hij mag niet korter zijn dan de bij 1^o van dit artikel vastgestelde termijnen ».

17 juli 1965.

J. DEFRAIGNE.