

Chambre des Représentants

SESSION 1975-1976

5 NOVEMBRE 1975

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 19quinquies de la loi du 10 mars 1900 relative au contrat de travail et l'article 21bis des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955.

AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. GLINNE.

Article 1.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 19quinquies de la loi du 10 mars 1900 relative au contrat de travail est remplacé par le texte suivant :

Art. 19quinquies. — Sont nulles, toutes clauses résolutoires mettant fin au contrat. »

Art. 2.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 21bis des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, est remplacé par le texte suivant :

Art. 21bis. — Sont nulles, toutes clauses résolutoires mettant fin au contrat. »

Voir :

537 (1974-1975) :

— N° 1 : Proposition de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1975-1976

5 NOVEMBER 1975

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 19quinquies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en van artikel 21bis van de op 20 juli 1955 gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER GLINNE.

Artikel 1.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 19quinquies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende tekst :

Art. 19quinquies. — Nietig zijn alle ontbindende bedingen die een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 2.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 21bis van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, gecoördineerd op 21 juli 1955, wordt vervangen door de volgende tekst :

Art. 21bis. — Nietig zijn alle ontbindende bedingen die een einde maken aan de overeenkomst. »

Zie :

537 (1974-1975) :

— N° 1 : Wetsvoorstel.

JUSTIFICATION.

La loi du 21 novembre 1969 règle déjà partiellement le problème des clauses résolutoires écrites : toute clause disposant que le mariage, la maternité ou le fait d'atteindre l'âge légal ou conventionnel de la retraite mettent fin au contrat, est nulle (art. 19^{quiquies} de la loi relative au contrat de travail et l'article 21^{bis} de la loi relative au contrat d'emploi). La proposition de loi tout en allant plus loin que la loi précitée, ne règle cependant que le problème de clauses résolutoires écrites, mentionnées par la loi.

Reste le problème de clauses résolutoires autre que celles énumérées par la loi et la présente proposition de loi, qui n'est résolu ni par la loi du 21 novembre 1969, ni par la proposition de loi.

La sécurité d'emploi devant être en tout état de cause garantie, l'existence de n'importe quelle clause résolutoire dans les contrats de travail et d'emploi doit être interdite. La prohibition de telles clauses n'atteint nullement le droit de l'employeur de licencier un(e) travailleur(se), moyennant le préavis normal et légal. Il lui reste également la possibilité de licencier sur base du motif grave, ce qui entraîne le départ immédiat du travailleur. Il importe de protéger les travailleurs et les travailleuses contre toute autre forme de licenciement.

Il s'impose donc d'inscrire dans la loi que toute clause résolutoire doit être considérée comme nulle.

E. GLINNE.

VERANTWOORDING.

Het probleem van de schriftelijke ontbindende bedingen is reeds ten dele geregeld bij de wet van 21 november 1969 : ieder beding waarbij bepaald wordt dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst, is nietig (art. 19^{quiquies} van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en art. 21^{bis} van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden). Ofschoon het wetsvoorstel verder gaat dan de bovenvermelde wet, brengt het nochtans geen oplossing voor het vraagstuk van de in de wet vermelde schriftelijke ontbindende bedingen.

Overigens voorzien noch de wet van 21 november 1969 noch het wetsvoorstel in een oplossing van het vraagstuk der andere ontbindende bedingen dan die welke door de wet in dit wetsvoorstel opgesomd worden.

Aangezien de zekerheid van betrekking in ieder geval moet worden gewaarborgd, dient het bestaan van enigerlei ontbindend beding in de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden te worden verboden. Het verbieden van dergelijke bedingen doet geenszins afbreuk aan het recht van de werkgevers om een werknemer(werkneemster) af te danken, mits de normale en wettelijke opzeggingstermijn in acht wordt genomen. De werkgever heeft tevens nog altijd de mogelijkheid om de werknemer op grond van een ernstige reden af te danken, hetgeen het onmiddellijk vertrek van deze laatste met zich brengt. De werknemers en werkneemsters dienen beschermd te worden tegen iedere andere vorm van afdanking.

In de wet moet worden ingeschreven dat ieder ontbindend beding als nietig moet worden aangezien.