

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

8 MAART 1978

WETSONTWERP betreffende de arbeidsovereenkomsten

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER GLINNE

Art. 34.

Dit artikel aanvullen met een tweede lid, luidend als volgt :

« De werknemer geniet hetzelfde recht in geval van overlijden van de echtgenoot van de werkgeefster of van degene die het huis bestuurt ».

VERANTWOORDING

Voor een vrouw kan het terecht hinderlijk zijn om te moeten inwonen in hetzelfde huis als haar werkgever wanneer die weduwnaar, van tafel en bed of uit de echt gescheiden is ; hetzelfde geldt voor de werknemer tegenover zijn werkgeefster. Hij moet dus aanspraak kunnen maken op hetzelfde recht als de werknemster.

Art. 35.

Dit artikel aanvullen met een nieuw lid, luidend als volgt :

« De zonder opzegging ontslagen werknemer die de aangevoerde dringende reden betwist, kan zich binnen acht dagen na ontvangst van de aangetekende brief van de werkgever bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden, ten einde zijn wederopneming in de onderneming aan te vragen onder de in artikel 37, § 6, bepaalde voorwaarden ».

VERANTWOORDING

De ten onrechte wegens dringende reden ontslagen werknemer wordt door de huidige wetgeving op onvoldoende wijze beschermd.

Dat hij zijn loon nog gedurende een bepaalde tijd en soms ook nog schadevergoeding ontvangt, is slechts een magere troost voor degene

Zie :

293 (1977-1978) :

- N° 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.
- N° 2 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

8 MARS 1978

PROJET DE LOI relatif aux contrats de travail

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR M. GLINNE

Art. 34.

Compléter cet article par un second alinéa libellé comme suit :

« Le travailleur bénéficie du même droit en cas de décès de l'époux de la patronne ou du dirigeant de la maison ».

JUSTIFICATION

Si l'on estime, à juste titre, qu'il peut être gênant pour une femme de devoir loger dans la même maison que son employeur, veuf, séparé ou divorcé, il en est de même pour le travailleur vis-à-vis de sa patronne. Il convient donc de lui accorder le même droit qu'à la travailleuse.

Art. 35.

Compléter cet article par un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Le travailleur licencié sans préavis qui conteste le motif grave invoqué peut, dans les huit jours qui suivent la réception de la lettre recommandée de l'employeur, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions visées à l'article 37, § 6 ».

JUSTIFICATION

La législation actuelle ne protège pas suffisamment le travailleur qui est licencié à tort pour motifs graves.

Recevoir sa rémunération pendant un certain temps et parfois en plus des dommages et intérêts est une maigre consolation pour celui

Voir :

293 (1977-1978) :

- N° 1 : Projet transmis par le Sénat.
- N° 2 : Amendements.

die veel moeilijkheden ondervindt om een nieuwe betrekking te vinden, juist wegens de redenen die werden aangevoerd om hem uit zijn vorige betrekking te ontslaan.

Om doeltreffend te zijn moet de schadeloosstelling tot en met wederopneming in de onderneming kunnen gaan. Die wederopneming zal echter slechts kunnen gebeuren indien de aangevoerde redenen noch dringend, noch werkelijk, noch ernstig is (zie artikel 37).

Art. 36.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Nietig zijn alle ontbindende bedingen waarbij aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt ».

VERANTWOORDING

Het probleem van de schriftelijke onbindende bedingen wordt reeds gedeeltelijk opgelost door de wet van 21 november 1969 : « Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst » (artikel 19quinquies van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en artikel 21bis van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden). Het wetsontwerp neemt die bepalingen over, doch brengt geen oplossing voor het probleem van de ontbindende bedingen die niet in de wet worden opgesomd.

Daar de werkzekerheid in elk geval moet worden gewaarborgd, moet het opnemen van om het even welk ontbindend beding in de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden verboden worden. Het verbod op dergelijke bedingen doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever om een werknemer met inachtneming van de normale en wettelijke opzeggingstermijn te ontslaan. Hij kan eveneens de werknemer om dringende redenen ontslaan en aldus de betrokkene onmiddellijk wegzenden. De werknemers moeten beschermd worden tegen alle andere vormen van ontslag.

De wet dient dan ook te bepalen dat alle ontbindende bedingen als nietig moeten worden beschouwd.

Art. 37.

De tekst van dit artikel aanvullen met de volgende bepalingen :

« § 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt gedaan, dient de reden van de opzegging in de kennisgeving te worden vermeld; die reden moet werkelijk en ernstig zijn.

» Het bewijs van de aangevoerde reden moet door de werkgever worden geleverd.

» § 3. Indien de werknemer de aangevoerde reden betwist, kan hij, binnen acht dagen na ontvangst van de opzegging, bij een aangetekende brief de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzoeken zich tegen zijn ontslag te verzetten.

» Het verzoek, waarbij een afschrift is gevoegd van het stuk waarin de opzegging wordt betekend, moet met redenen omkleed zijn. Een afschrift van het verzoek wordt aan de werkgever gezonden.

» § 4. De directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gaat de werkelijkheid en de ernst van de door de werkgever aangevoerde redenen na, evenals de draagwijdte van de maatregelen die hij heeft genomen om ontslag te voorkomen.

» Binnen dertig dagen te rekenen van de verzending van het verzoek door de werknemer brengt bedoelde directeur zijn besluit ter kennis van de werkgever en de werknemer.

» Zelfs indien de opzeggingstermijn is verstreken, kan de werkgever het voorgenomen ontslag niet uitvoeren vóór het verstrijken van de in het tweede lid bedoelde termijn of zolang de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zijn besluit om zich niet tegen het ontslag te verzetten niet ter kennis van de betrokkenen heeft gebracht.

qui éprouve de grosses difficultés à retrouver un emploi en raison précisément des motifs invoqués pour lui faire perdre le précédent.

La réparation, pour être réelle, doit pouvoir aller jusqu'à la réintégration dans l'entreprise. Celle-ci ne pourra toutefois se faire que si le motif invoqué n'est ni grave, ni réel, ni sérieux (voir article 37).

Art. 36.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Sont nulles, toutes clauses résolutoires mettant fin au contrat ».

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 (article 19quinquies de la loi relative au contrat de travail et article 21bis de la loi relative au contrat d'emploi). Le projet de loi reprend ces dispositions mais ne règle pas le problème de clauses résolutoires autres que celles énumérées par la 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.

Art. 37.

Compléter cet article par les dispositions suivantes :

« § 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la notification doit indiquer le motif du préavis ; ce motif doit être réel et sérieux.

» La charge de la preuve du motif invoqué incombe à l'employeur.

» § 3. Le travailleur qui conteste le motif indiqué peut, dans les huit jours de la réception du préavis, demander, par lettre recommandée à la poste, au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, de s'opposer à son licenciement.

» Sa demande, à laquelle est jointe une copie de l'écrit lui notifiant son préavis, doit être motivée. Il en adresse une copie à l'employeur.

» § 4. Le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi vérifie la réalité et le sérieux du motif invoqué par l'employeur, ainsi que la portée des mesures qu'il a prises pour éviter le licenciement.

» Dans les trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande du travailleur, il fait connaître sa décision à l'employeur et au travailleur.

» Même si le délai de préavis est expiré, l'employeur ne peut procéder au licenciement envisagé tant que le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi n'a pas fait connaître sa décision de ne pas s'opposer au licenciement ou avant l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2.

» Indien de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag verzet en de werkgever zich niet beroept op het bepaalde in § 5, wordt de aan de werknemer betekende opzegging als onbestaande beschouwd.

» § 5. De werkgever die het besluit van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om zich tegen het ontslag te verzetten betwist, kan zich binnen acht dagen na de betekening van het besluit bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden om gemachtigd te worden de werknemer te ontslaan.

» De arbeidsrechtbank roept de werkgever en de werknemer op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

» § 6. Wanneer de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag niet verzet of verzuimt zich uit te spreken binnen de in § 4, tweede lid, bepaalde termijn, kan de werknemer zich, binnen acht dagen na die termijn of na de kennisgeving van de beslissing van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden met het verzoek hetzij in dienst te blijven hetzij weder opgenomen te worden.

» De arbeidsrechtbank roept de werkgever en de werknemer op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

» De wederopneming gebeurt met behoud van het loon, van de voordelen en van de anciënniteit eigen aan de functie die voor het laatst uitgeoefend is door de werknemer in dienst van de onderneming.

» In ondernemingen die in het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste twintig werknemers hebben te werk gesteld, wordt de wederopneming — behalve wanneer de werknemer ervan afziet — verplicht door de rechter uitgesproken wanneer de reden voor het ontslag niet werkelijk en ernstig is.

» Het vonnis waarbij wederopneming wordt uitgesproken, veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere voordelen welke de werknemer sedert zijn ontslag heeft moeten derven, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

» Indien de zonder werkelijke en ernstige reden ontslagen werknemer afziet van wederopneming, kan hij gedurende een door de rechter te bepalen tijd aanspraak maken op loon en de voordelen bedoeld in het vijfde lid, evenals op de regularisatie van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

» In ondernemingen die in het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste twintig werknemers hebben te werk gesteld, is het bepaalde in het zesde lid toepasselijk op de zonder werkelijke en ernstige reden ontslagen werknemer wanneer het vonnis geen wederopneming uitspreekt.

» De Koning bepaalt de wijze van berekening van het gemiddelde aantal werknemers dat gedurende een kalenderjaar is tewerkgesteld.

» 7. Elk ontslag dat niet in overeenstemming is met dit artikel, is van rechtswege nietig.

» De werknemer beschikt over een termijn van acht dagen, te rekenen van het tijdstip waarop de werkgever op onwettige wijze een einde maakt aan de overeenkomst, om zich bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank te wenden ten einde de nietigverklaring van het ontslag te vragen.

» Si le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi s'oppose au licenciement et que l'employeur ne fait pas usage des dispositions du § 5, le préavis remis au travailleur est réputé nul et non avenu.

» § 5. L'employeur qui conteste la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de s'opposer au licenciement peut, dans les huit jours de la notification de cette décision, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander l'autorisation de licencier le travailleur.

» Après avoir convoqué l'employeur et le travailleur, le tribunal du travail statue dans les trente jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» § 6. Lorsque le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi ne s'oppose pas au licenciement ou néglige de se prononcer dans le délai prévu au § 4, alinéa 2, le travailleur peut, dans les huit jours de ce délai ou de la notification de la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander soit son maintien en service, soit sa réintégration.

» Après avoir convoqué l'employeur et le travailleur, le tribunal du travail statue dans les trente jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» La réintégration se fait avec le salaire, les avantages et ancienneté inhérents à la fonction exercée en dernier lieu par le travailleur au service de l'entreprise.

» Dans les entreprises occupant en moyenne au moins vingt travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement, et sauf si le travailleur y renonce, la réintégration est prononcée obligatoirement par le juge lorsque le motif du licenciement n'est pas réel et sérieux.

» Le jugement qui prononce la réintégration condamne d'office l'employeur au paiement des rémunérations et autres avantages que le travailleur n'a pas perçus depuis la date de son licenciement, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

» Si le travailleur licencié sans motif réel et sérieux renonce à la réintégration, il peut, pendant un temps laissé à l'appréciation du juge, prétendre aux rémunérations et autres avantages visés à l'alinéa 5, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

» Les dispositions de l'alinéa 6 sont applicables, dans les entreprises occupant en moyenne moins de vingt travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement, au travailleur licencié sans motif réel et sérieux, lorsque le jugement ne prononce pas la réintégration.

» Le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile.

» § 7. Est nul de plein droit tout licenciement qui n'est pas effectué conformément aux dispositions du présent article.

» Le travailleur dispose d'un délai de huit jours, à compter de la date à laquelle l'employeur met fin illégalement au contrat, pour introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander l'annulation du licenciement.

» De arbeidsrechtbank roept de partijen op en doet uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

» Ingeval het ontslag reeds plaatsgehad heeft, beveelt het vonnis waarin de nietigheid ervan wordt vastgesteld, dat de werknemer opnieuw in de onderneming wordt opgenomen en veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere voordelen welke de werknemer sedert zijn ontslag tot op het tijdstip waarop hij opnieuw in de onderneming wordt opgenomen, heeft moeten derven, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

» § 8. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan door de werkgever of door de werknemer hoger beroep worden ingesteld binnen acht dagen na de bij de §§ 5, 6 en 7 bedoelde kennisgeving.

» Het Arbeidshof roept de partijen op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

» § 9. Zelfs indien de opzeggingstermijn is verstreken, kan de werkgever het voorgenomen ontslag niet uitvoeren zolang hij daartoe niet gemachtigd is bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing.

» Gedurende de hele duur van de procedure of gedurende een gedeelte daarvan kan de werkgever de werknemer evenwel vrijstelling verlenen om zich op het werk aan te bieden, mits hij hem zijn loon betaalt en de door de sociale wetgeving opgelegde verplichtingen nakomt.

» Gedurende die tijd kan de werknemer de overeenkomst schriftelijk opzeggen na een beperkte opzeggingstermijn. Deze opzegging wordt betekend in de vormen voorgeschreven bij § 1, tweede tot vierde lid. Onverminderd de toepassing van artikel 84 is de opzeggingstermijn acht dagen.

» Indien een in kracht van gewijsde gegane beslissing de werkgever de machtiging weigert om de werknemer te ontslaan, wordt de aan deze laatste betekende opzegging als onbestaande beschouwd.

» § 10. Na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, kan de Koning bepaalde categorieën van ondernemingen of bepaalde werknemers, zonder meer dan wel met inachtneming van bepaalde regels, van de toepassing van de §§ 2 tot 9 uitsluiten. »

VERANTWOORDING

Wetsvoorstel n° 135/1 van 3 november 1977 betreffende het ontslag van werknemers geeft een omstandige uiteenzetting van de redenen van dit amendement.

De bescherming tegen het gevaar voor ontslag moet in België beter worden gewaarborgd. De duur van sommige opzeggingstermijnen kan ter zake niet als compensatie dienen. Overigens is het doel verschillend: het is er niet om te doen willekeurig ontslag te voorkomen, maar wel de werknemer zijn beloning te waarborgen gedurende de tijd die nodig wordt geacht om een betrekking te zoeken die gelijk is aan dege- ne die hij heeft verloren.

In advies n° 541 van 20 december 1976 hebben de vertegenwoordigers van de werknemers in de Nationale Arbeidsraad geoordeeld geen beletsel te zien tegen een administratieve controle op het ontslag door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, hoewel de in het advies voorgestelde procedure huns inziens voldoende waarborgen bood.

Die administratieve controle, gepaard met de mogelijkheid om zich tot de arbeidsrechtbank te wenden, lijkt inderdaad een geschiktere methode te zijn. Het is normaal dat de ambtenaar die gewestelijk verantwoordelijk is voor het beleid inzake werkgelegenheid, zich kan verzetten tegen ontslag dat niet op werkelijke en ernstige redenen is gegrond: een dergelijk ontslag benadeelt immers niet alleen de werknemer die er het slachtoffer van is, het benadeelt ook de gemeenschap die door betaling van werkloosheidsuitkeringen de financiële gevolgen van een onverantwoord of egoïstisch gedrag moet dragen.

» Après avoir convoqué les parties, le tribunal du travail statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» Au cas où le licenciement aurait déjà eu lieu, le jugement qui en constate la nullité, ordonne la réintégration du travailleur dans l'entreprise et condamne d'office l'employeur au paiement des rémunérations et autres avantages que le travailleur n'a pas perçus depuis la date de son licenciement jusqu'à sa réintégration dans l'entreprise, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

» § 8. Appel du jugement du tribunal du travail peut être interjeté par l'employeur ou le travailleur dans les huit jours de la notification prévue aux §§ 5, 6 et 7.

» La Cour du travail, après avoir convoqué les parties, statue dans les trente jours de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est signifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» § 9. Même si le délai de préavis est expiré, l'employeur ne peut procéder au licenciement envisagé tant qu'une décision conlée en force de chose jugée ne lui en a pas donné l'autorisation.

» Pendant tout ou partie de la durée de la procédure, l'employeur peut toutefois dispenser le travailleur de se présenter à son travail, moyennant le paiement de sa rémunération et le respect des obligations imposées par les législations sociales.

» Pendant cette période, le travailleur peut résilier par écrit le contrat moyennant un préavis réduit. Ce congé est notifié dans les formes prévues au § 1^{er}, alinéas 2 à 4. Sans préjudice de l'application de l'article 84, le préavis est de huit jours.

» Si une décision coulée en force de chose jugée refuse à l'employeur l'autorisation de licencier le travailleur, le préavis remis à ce dernier est réputé nul et non avenu.

» § 10. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, exclure, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, certaines catégories d'entreprises ou certains travailleurs, de l'application des dispositions des §§ 2 à 9. »

JUSTIFICATION

La proposition de loi n° 135/1 du 3 novembre 1977 sur le licenciement des travailleurs expose de façon détaillée les raisons de cet amendement.

La protection contre le risque du licenciement doit être mieux assurée en Belgique. La durée de certains préavis ne peut tenir lieu en la matière de compensation. Le but poursuivi est d'ailleurs différent: il s'agit non pas d'éviter des renvois arbitraires, mais de garantir au travailleur sa rémunération pendant le temps jugé nécessaire à la recherche d'un emploi similaire à celui qu'il a perdu.

Dans l'avis n° 541 du 20 décembre 1976, les représentants des travailleurs au sein du Conseil national du travail ont estimé que si la procédure préconisée par cet avis pouvait présenter des garanties suffisantes, rien n'empêchait cependant qu'un contrôle administratif des licenciements soit envisagé par l'intermédiaire de l'Office national de l'Emploi.

Ce contrôle administratif, doublé d'un recours possible aux tribunaux du travail, paraît effectivement une méthode plus appropriée. Il est normal que le fonctionnaire responsable régionalement de la politique de l'emploi puisse s'opposer à un licenciement qui ne s'appuie pas sur des motifs réels et sérieux: si ce genre de licenciement lèse en effet gravement le travailleur qui en est victime, il lèse aussi la collectivité qui, par le paiement d'allocations de chômage, doit supporter les conséquences financières d'un comportement irresponsable ou égoïste.

E. GLINNE.