

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1988-1989

3 MAI 1989

**Proposition de loi relative à la nullité de la
résiliation unilatérale abusive d'un
contrat de travail en cas d'interdic-
tion de licenciement**

(Déposée par M. Stroobant et consorts)

DEVELOPPEMENTS

A. Interdiction de résiliation unilatérale

1. La résiliation unilatérale du contrat de travail notifiée par l'une des parties, peut être nulle pour plusieurs raisons. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit généralement dans ce cas la sanction appropriée.

Un des motifs de nullité est l'interdiction de licencier. Cette interdiction est limitée à quelques cas, prévus soit dans la loi relative aux contrats de travail, soit dans des lois particulières. Tel est notamment le cas d'une grossesse; à cet égard l'article 38, § 4, L.C.T. renvoie à l'interdiction de licencier prévue à l'article 40 de la loi sur le travail. En cas de service militaire ou d'obligations similaires, il est également interdit de licencier (art. 38, § 3, L.C.T.). En cas de maladie de droit commun, il est interdit de licencier pendant les six premiers mois de la maladie (art. 58 et 78 L.C.T.). Il y a également interdiction de licencier en cas d'exercice d'un mandat politique (art. 28, 4^o, c) conformément à la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1988-1989

3 MEI 1989

**Voorstel van wet betreffende de nie-
tigheid in geval van wederrechtelijke
eenzijdige opzegging bij ontslagver-
bod**

(Ingediend door de heer Stroobant c.s.)

TOELICHTING

A. Verbod van eenzijdige opzegging

1. De eenzijdige opzegging bij een arbeidsovereenkomst, gegeven door een van beide partijen, kan om meerdere redenen nietig zijn. De Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt dan meestal de passende sanctie.

Eén van de redenen tot nietigheid is het ontslagverbod. Het komt in een beperkt aantal gevallen voor in de wet, hetzij in de Arbeidsovereenkomstenwet hetzij in bijzondere wetten. Dit is het geval bij zwangerschap, waarbij artikel 38, § 4, W.A.O. verwijst naar het ontslagverbod bepaald bij artikel 40 van de Arbeidswet. Ook in het geval van militaire dienstplicht of aanverwante verplichtingen bestaat een ontslagverbod (art. 38, § 3, W.A.O.). Bij ziekte van gemeen recht bestaat er een ontslagverbod tijdens de periode van de eerste zes maanden van de ziekte (art. 58 en 78 W.A.O.). Er is een ontslagverbod met betrekking tot de uitoefening van een politiek mandaat (art. 28, 4^o, c) zoals dat wordt geregeld bij de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

Enfin, il est interdit de licencier pendant la période minimum à respecter en vertu de la clause d'essai (art. 48 et 81 L.C.T.).

Cette interdiction de licencier n'a toutefois pas toujours une portée absolue. Dans certaines hypothèses, le licenciement reste possible. En cas de grossesse, il est possible de licencier pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. En cas de service militaire, cela se peut aussi mais pour motif grave ou suffisant.

Il est toutefois généralement admis que, lorsqu'un employeur résilie unilatéralement le contrat d'un travailleur en violation de la loi ou pour un motif non valable, il sera de toute manière mis fin au contrat de travail. L'employeur devra seulement payer une indemnité financière compensatoire.

B. Licenciement illégal

2. A une époque de chômage élevé et de crise économique, l'indemnité financière compensatoire offre moins que jamais une solution valable au travailleur licencié. Lorsque celui-ci est licencié illégalement, il peut parfaitement préférer conserver son emploi dans l'entreprise. On peut fort bien comprendre ce raisonnement.

La conception selon laquelle l'employeur peut licencier sans restriction et même arbitrairement son personnel, a subi d'importantes modifications ces dernières décennies. C'est d'autant plus le cas qu'aujourd'hui l'entreprise a de plus en plus le caractère d'une institution. La distance entre l'employeur-propriétaire, d'une part, et les travailleurs, d'autre part, s'accroît, surtout dans les grandes entreprises. La relation personnelle entre les deux parties s'estompe. La direction effective de l'entreprise n'est plus assumée par les actionnaires-employeurs mais par le personnel de direction. Il se crée une relation de travail entre une communauté professionnelle et le travailleur individuel. Cette relation a un autre contenu que la relation plus personnelle entre l'employeur-propriétaire et le travailleur.

Le travailleur peut faire valoir à l'égard de la communauté professionnelle certains droits subjectifs que l'employeur ne peut lui refuser arbitrairement. La dépersonnalisation de la relation de travail permet également de garantir l'emploi, même après un conflit individuel. Tel est assurément le cas dans l'hypothèse d'un licenciement illégal.

3. Dans le cadre du Code civil, la résiliation unilatérale est considérée comme un mode d'extinction du contrat. Dans pareil cas, la décision de mettre un terme au contrat émane d'une des parties seulement.

Er is tenslotte het ontslagverbod gedurende de minimumperiode die moet geëerbiedigd worden bij het proefbeding (art. 48 en 81 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

Het ontslagverbod heeft echter niet steeds een absolute draagwijdte. In bepaalde hypothesen blijft het ontslag mogelijk. Bij zwangerschap kan dit om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling. Bij legerdienst kan dit om een dringende reden of om een voldoende reden.

Het is echter zo dat algemeen aanvaard wordt dat wanneer een werkgever een werknemer eenzijdig opzegt in strijd met de wet of wegens een niet rechtsgeldige reden de arbeidsovereenkomst alleszins zal beëindigd worden. De werkgever moet slechts een compenserende geldelijke vergoeding betalen.

B. Wederrechtelijke afdanking

2. In een periode van hoge werkloosheid en van economische crisis biedt de compenserende geldelijke vergoeding meer dan ooit geen afdoende oplossing aan de ontslagen werknemer. Wanneer deze in strijd met de wet werd afgedankt kan hij best verkiezen zijn betrekking in de onderneming te behouden. Men kan hem terecht in deze redenering volgen.

De opvatting dat de werkgever onbeperkt en zelfs willekeurig zijn personeel mag afdanken heeft de laatste decennia belangrijke wijzigingen ondergaan. Dit is des te meer het geval nu de onderneming meer en meer het karakter van een instelling krijgt. De afstand tussen de werkgever-eigenaar enerzijds en de werknemers anderzijds wordt steeds groter, vooral in de grote bedrijven. De persoonlijke relatie tussen beiden vervaagt. De aandeelhouders-werkgevers worden bij de effectieve leiding van de onderneming vervangen door het leidinggevend personeel. Er komt een arbeidsrelatie tot stand tussen een bedrijfsgemeenschap en de individuele werknemer. Deze relatie heeft een andere inhoud dan de meer persoonsgerichte relatie werkgever-eigenaar en werknemer.

De werknemer kan ten overstaan van de bedrijfsgemeenschap bepaalde subjectieve rechten laten gelden, die de werkgever hem niet willekeurig kan ontfangen. Het depersonaliseren van de arbeidsrelatie maakt het tevens mogelijk zelfs na een individueel conflict de tewerkstelling te waarborgen. Dit is zeker het geval in de hypothese van een wederrechtelijke afdanking.

3. In het raam van het burgerlijk recht wordt de eenzijdige opzegging beschouwd als een wijze van tenietgaan van de overeenkomst. Zij bestaat erin dat de beslissing om een einde te maken aan het kontrakt uitgaat van slechts één van de partijen.

La doctrine fait aujourd'hui une distinction entre le licenciement et la résiliation.

Le licenciement est considéré comme un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune condition formelle (Petit, J.E., « *Nietigheid van ontslag en opzegging en rechtsgevolgen* », dans « *Actuele problemen van het arbeidsrecht* », Anvers, Kluwer, 1984, 3).

La résiliation est la communication par laquelle une partie déclare à l'autre qu'elle met fin à une relation juridique existant entre elles (*ibidem*, 5).

Sur la base de ce raisonnement, on pourrait dire qu'une résiliation est nulle, mais que le licenciement subsiste. La volonté de mettre un terme au contrat se déduit de l'ensemble des circonstances de fait.

Cela revient à dire qu'on admet qu'une des deux parties peut toujours mettre fin unilatéralement au contrat de travail, même si le législateur a prévu la protection contre le licenciement. En fait, de cette manière, on ignore complètement l'interdiction de licenciement prévue par la loi et il suffit que la partie intéressée soit disposée à payer une indemnité de licenciement.

Nous mettons ce point de vue en question. En effet, le législateur peut décider souverainement s'il y a interdiction de résiliation ou interdiction de licenciement. Il en indiquera les limites et fixera également les conditions dans lesquelles l'interdiction s'applique.

La distinction entre le licenciement et la résiliation n'a aucune raison d'être. Dans les deux cas, les notions de « résiliation » ou « licenciement », avec ou sans procédure de préavis, peuvent s'employer indifféremment.

Ces termes sont désormais entrés dans l'usage courant. Ils sont donc admis ici avec la signification indiquée ci-dessus.

C. Limitations du droit de résiliation

4. Une des conceptions fondamentales du droit de résiliation a toujours été que le contrat de travail peut être résilié unilatéralement à tout moment par chacune des parties, travailleur comme employeur.

Cette possibilité est pour chacune des parties à la fois un pouvoir et un droit. La possibilité de résilier existe sans aucune restriction. Elle peut être réalisée par une simple manifestation de la volonté, même sans respecter la moindre condition de forme.

La raison en est que l'exécution forcée du contrat de travail ne serait pas possible.

De rechtsleer maakt vandaag een onderscheid tussen het ontslag en de opzegging.

Het ontslag wordt beschouwd als een eenzijdige handeling, die aan geen vormvereiste is onderworpen (Petit, J.E., « *Nietigheid van ontslag en opzegging en rechtsgevolgen* », in « *Actuele problemen van het arbeidsrecht* », Antwerpen, Kluwer, 1984, 3).

De opzegging is de mededeling, waarbij een partij aan een andere verklaart dat zij een tussen hem bestaande rechtsbetrekking beëindigt (*ibidem*, 5).

Op grond van deze redenering zou men kunnen zeggen dat een opzegging nietig is, doch het ontslag blijft bestaan. De wil om het contract te beëindigen wordt afgeleid uit het geheel van de feitelijke omstandigheden.

Dit komt erop neer dat men aanvaardt dat een van beide partijen steeds de arbeidsovereenkomst eenzijdig kan beëindigen, zelfs indien de wetgever in de bescherming tegen afdanking heeft voorzien. In feite wordt hiermede het bij de wet geregelde ontslagverbod volledig genegeerd en volstaat het dat de betrokken partij bereid is hiervoor een ontslagvergoeding te betalen.

Wij stellen dit standpunt in vraag. De wetgever kan immers soeverein beslissen of er een opzeggings- of een ontslagverbod bestaat. Hij zal er de begrenzing van aanduiden en hij zal eveneens de voorwaarden bepalen waarin dit verbod van kracht is.

Het onderscheid tussen ontslag en opzegging heeft geen reden van bestaan. In beide gevallen kunnen de begrippen « opzegging » of « ontslag » met of zonder opzeggingsprocedure, ongeacht gebruikt worden.

Deze termen zijn ingeburgerd in het dagelijkse taalgebruik. Zij worden hier dan ook aanvaard met de hogervermelde betekenis.

C. Beperkingen van het opzeggingsrecht

4. Eén van de fundamentele opvattingen in het opzeggingsrecht is steeds geweest dat de arbeidsovereenkomst op ieder ogenblik door elk van beide partijen, werknemer en werkgever, eenzijdig opgezegd kan worden.

Deze mogelijkheid is voor elk van beiden terzelfder tijd een macht en een recht. De opzeggingsmogelijkheid bestaat zonder enige beperking. Zij kan gerealiseerd worden door een eenvoudige wilsuiting, zelfs zonder naleving van enige vormvoorwaarde.

De reden hiertoe is dat de gedwongen uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk zou zijn.

Cette conception a connu une importante évolution au cours de laquelle de nombreuses limitations ont été apportées au droit de licencier en se basant sur le rôle social croissant de l'entreprise et sur la fonction sociale du droit de propriété. Cette fonction sociale du droit de propriété est admise par des milieux de plus en plus larges. Mais chacun en fixe différemment les limites.

Cette évolution est bien traduite par le tribunal de travail d'Hasselt. Celui-ci estime que, dans une vision moderne, l'entreprise est la résultante non seulement du droit du capital sur l'entreprise, mais aussi du droit des travailleurs sur le travail (Tribunal du travail d'Hasselt, R.W., 1976-1977, 2608, avec note de W. Van Gerven). F. Vanneste plaide pour une conception plurielle de la propriété, avec notamment la propriété personnelle et la propriété sociale (Vanneste, F., T.P.R., 1983, 486).

On peut déduire de cette évolution que, dans le système belge des relations de travail, on en est arrivé à admettre que le droit de résiliation de l'employeur est soumis à un contrôle social. Cette conception ne s'est que trop peu concrétisée jusqu'ici dans notre droit du travail.

D. Nullité du licenciement en cas d'interdiction de licencier

5. La présente proposition de loi tend à établir une énumération limitative des cas dans lesquels il est interdit de licencier. L'interdiction s'applique en cas de grossesse, de service militaire, de congé politique et pour les six premiers mois de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de droit commun.

L'interdiction de licencier entraîne la nullité de tous les actes juridiques visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail. Dans ce cas, la volonté de licencier ne peut valablement être déduite des circonstances objectives.

L'interdiction de licencier entraîne le maintien du contrat de travail, lequel ne peut donc pas être considéré comme suspendu ou terminé. Le travailleur doit notamment pouvoir continuer à effectuer son travail et l'employeur doit continuer à lui payer son salaire. Les obligations des deux parties sont maintenues en ce qui concerne la fiscalité et la sécurité sociale.

Cette règle s'applique exclusivement aux modes d'extinction des contrats de travail ou des engagements qui en résultent, tels qu'ils sont énumérés limitativement par la loi.

En cas de résiliation unilatérale, le travailleur peut invoquer l'interdiction de licencier (interdiction de résiliation). Il n'y est toutefois pas obligé. Il peut éventuellement accepter une indemnisation.

Deze opvatting heeft een belangrijke evolutie gekend, waarbij allerhande beperkingen aan het ontslagrecht worden aangebracht, gefundeerd op de toenemende sociale rol van de onderneming en de sociale functie van het eigendomsrecht. Deze sociale functie van het eigendomsrecht wordt in steeds ruimere kringen aanvaard. Eenieder legt de grenzen echter anders.

Deze evolutie wordt gevat weergegeven door de arbeidsrechtbank te Hasselt. Deze is van oordeel dat in een moderne visie de onderneming de resultante is van niet alleen het recht op onderneming van het kapitaal, maar ook van het recht op arbeid van de werknemers (Arbrb. Hasselt, R.W., 1976-1977, 2608 met noot W. Van Gerven). F. Vanneste pleit voor een meervoudig eigendomsbegrip, met name de persoonlijke eigendom en de sociale eigendom (Vanneste F., T.P.R., 1983, 486).

Men mag uit deze evolutie afleiden dat in het Belgisch stelsel van arbeidsverhoudingen de opvatting is gegroeid te aanvaarden dat het opzeggingsrecht van de werkgever aan een sociale toetsing is onderworpen. Deze opvatting is tot op heden wellicht te weinig aan bod gekomen in ons arbeidsrecht.

D. Nietigheid van ontslag bij ontslagverbod

5. Dit wetsvoorstel streeft naar de invoering van een limitatieve opsomming van de gevallen waarin het ontslagverbod bestaat. Het verbod geldt bij zwangerschap, militaire dienstplicht, politiek verlof en de eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht.

Het ontslagverbod brengt de nietigheid met zich mede van al de juridische handelingen die ertoe strekken, eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De wil om te ontslaan kan dus *in casu* niet rechtsgeldig uit de feitelijke omstandigheden afgeleid worden.

Het ontslagverbod heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst verder blijft bestaan en niet als geschorst of beëindigd wordt beschouwd. De werknemer moet onder meer zijn arbeidsprestaties kunnen blijven uitoefenen. De werkgever moet onder meer het loon blijven uitbetalen. De fiscale en socialezekerheidsrechtelijke verplichtingen van beide partijen zullen verder lopen.

Deze regel geldt uitsluitend voor de in de wet beperkend opgesomde wijzen van tenietgaan van de arbeidsovereenkomst of van de verbintenissen die eruit voortvloeien.

Ingeval van eenzijdige opzegging kan de werknemer de bescherming van het ontslagverbod (opzeggingsverbod) inroepen. Hij is daartoe niet verplicht. Hij kan eventueel de schadevergoeding aanvaarden.

6. La nullité qui résulte de l'interdiction de licencier a donc un caractère relatif. Le travailleur qui invoque cette interdiction peut demander la nullité du licenciement. Il peut toutefois préférer recevoir une indemnité de préavis égale à celle que l'on devrait lui accorder en cas de résiliation non valide.

Le fait que le travailleur demande la nullité du licenciement et préfère recevoir une indemnité de préavis n'implique pas qu'on puisse le considérer comme un chômeur volontaire, étant donné que la résiliation de son contrat de travail résulte d'un comportement fautif de l'employeur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

1. Cet article prévoit comme règle que l'interdiction de licencier, telle qu'elle figure à plusieurs endroits dans la loi relative aux contrats de travail, doit avoir une signification réelle en ce qui concerne la protection du travailleur. Il ne modifie en rien les conditions en matière de protection contre le licenciement. Il donne simplement une portée effective à cette interdiction de licencier.

En effet, il est particulièrement ambigu de poser le principe d'une interdiction en matière de licenciement alors qu'en réalité la possibilité de licencier est maintenue. Le paiement d'une indemnité ne résout pas le problème d'emploi du travailleur licencié.

Cette interdiction effective de licenciement aura néanmoins un caractère protecteur. Nous pensons qu'il faut être réaliste et envisager que le travailleur protégé puisse préférer recevoir une indemnité plutôt que de garder son emploi. Son attitude peut être dictée par la réflexion qu'une fois la période de protection terminée, l'employeur pourra facilement le licencier sans motif aucun.

D'autres travailleurs préféreront, au contraire, prendre ce risque.

Il convient de leur laisser le choix.

Rendre effective l'interdiction de licencier n'entraîne pas l'exécution forcée dans le chef de l'employeur. Toutefois, la loi dispose que toutes les obligations contractuelles subsistent à l'égard des deux parties. Cette situation juridique est maintenue pendant toute la durée de la période de protection.

6. De nietigheid die het gevolg is van het ontslagverbod heeft dus een relatief karakter. De werknemer die op het ontslagverbod aanspraak maakt kan om de nietigheid van het ontslag verzoeken. Hij kan verkiezen de overeenstemmende opzeggingsvergoeding te ontvangen welke hem zou moeten worden toegekend indien de opzegging niet rechtsgeldig zou zijn gegeven.

Het verzoeken om de nietigheid van het ontslag en het verkiezen van de opzeggingsvergoeding kunnen in hoofde van de werknemer niet uitgelegd worden alsof hij vrijwillig werkloos zou zijn geworden aangezien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van een foutief gedrag van de werkgever.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

1. Dit artikel stelt als regel dat het ontslagverbod zoals dit op meerdere plaatsen voorkomt in de Arbeidsovereenkomstenwet ter bescherming van de werknemer een reële betekenis moet hebben. Het wijzigt geenszins de voorwaarden gesteld voor deze bescherming tegen ontslag. Het geeft alleen aan dit ontslagverbod een effectieve draagwijdte.

Het is immers bijzonder dubbelzinnig om, zoals dit nu gebeurt, een zogenaamd ontslagverbod voorop te stellen, maar in realiteit de mogelijkheid om te ontslaan te blijven behouden. Het uitbetalen van een schadevergoeding lost immers het tewerkstellingsprobleem van de getroffen werknemer niet op.

Wel krijgt dit reële ontslagverbod een beschermend karakter. Dit gebeurt op grond van de realistische overweging dat de beschermde werknemer kan verkiezen een schadevergoeding te ontvangen boven het behoud van zijn betrekking. Dergelijke houding kan hij aannemen op grond van de overweging dat eens de periode van bescherming voorbij, de werkgever hem zonder enige motivering gemakkelijk zal kunnen ontslaan.

Anderen zullen dit risico wel willen nemen.

De mogelijkheid te kiezen moet gegeven worden aan de werknemer.

Het effectief maken van het ontslagverbod heeft niet de dwanguitvoering op de persoon van de werkgever tot gevolg. Wel zegt de wet dat alle contractuele verplichtingen blijven bestaan in hoofde van beide partijen. Deze rechtstoestand blijft voortbestaan gedurende de volledige periode van bescherming.

Au cas où, pendant la période de protection, le travailleur est employé de manière effective, comme c'est le cas pendant la période d'essai, cette occupation effective doit être maintenue. Une pression est exercée sur l'employeur pour qu'il continue à payer le salaire, les cotisations sociales, les impôts et d'autres indemnités éventuelles. Les travailleurs et toutes personnes intéressées peuvent en réclamer le paiement par toutes voies de droit.

2. Le deuxième paragraphe de cet article donne une énumération limitative des cas d'interdiction de licencier, comme prévus par la loi de 1978 relative aux contrats de travail.

Il s'agit des cas suivants :

1° le congé de maternité au sens de l'article 38 de la loi relative aux contrats de travail;

2° la maladie et l'accident de droit commun au sens des articles 58 et 78 de la loi relative aux contrats de travail;

3° la maladie professionnelle et l'accident du travail au sens des articles 31, 54 et 74 de la loi relative aux contrats de travail.

4° le congé politique au sens de l'article 28, 4°, c, de la loi relative aux contrats de travail;

5° les obligations militaires et connexes au sens de l'article 38 de la loi relative aux contrats de travail.

3. Le troisième paragraphe porte sur les travailleurs qui ont un statut spécifique et n'appartiennent pas à l'une des cinq catégories prévues par la loi de 1978 relative aux contrats de travail.

Toutefois, si ladite loi leur est rendue applicable, l'interdiction effective de licencier au sens du § 1^{er} du présent article leur est également applicable.

Articles 2 et 3

Ces articles étendent l'interdiction effective de licencier visée à l'article 1^{er} aux membres protégés des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 4

Cet article prévoit les sanctions pénales qui seront appliquées en cas de non-respect des dispositions proposées. Il y est fait référence à la loi de 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

*
* *

Indien de werknemer tijdens de periode van bescherming effectief tewerkgesteld is zoals b.v. bij de proefperiode, dan moet deze effectieve tewerkstelling blijven. Op de werkgever wordt drukking uitgeoefend dat hij loon, sociale-zekerheidsbijdragen, belastingen en eventueel andere vergoedingen zal moeten blijven betalen. De werknemer, en alle belanghebbenden, kunnen deze met alle rechtsmiddelen opeisen.

2. De tweede paragraaf van dit artikel geeft een beperkende opsomming van de gevallen van ontslagverbod bepaald bij de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978.

Deze gevallen zijn :

1° het zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals in principe omschreven in artikel 38, W.A.O.;

2° de ziekte en het ongeval van gemeen recht zoals in principe omschreven in de artikelen 58 en 78, W.A.O.;

3° de beroepsziekte en het arbeidsongeval zoals in principe omschreven in de artikelen 31, 54 en 74, W.A.O.;

4° het politiek verlof zoals bepaald bij art. 28, 4°, c, W.A.O.;

5° de militaire en aanverwante verplichtingen zoals in principe bepaald bij artikel 38, W.A.O.

3. De derde paragraaf handelt over die werknemers die een specifieke rechtspositie hebben en niet behoren tot één van de vijf categorieën geregeld bij de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978.

Indien echter de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978 op hen van toepassing gesteld wordt, dan geldt ook voor hen het effectieve ontslagverbod zoals omschreven in § 1 van dit artikel.

Artikelen 2 en 3

Deze artikelen breiden het sub artikel 1 bepaalde effectieve ontslagverbod uit tot de beschermde leden van de ondernemingsraden en van de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen.

Artikel 4

Dit artikel bepaalt de strafsancities die zullen worden toegepast bij niet-naleving van deze wet. Er wordt verwezen naar de loonbeschermingswet van 1965.

M. STROOBANT.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est inséré un article 42bis, libellé comme suit :

« Article 42bis. — § 1^{er}. Dans les cas prévus au § 2 du présent article, où la loi impose à l'employeur une interdiction de résiliation unilatérale, les conséquences légales de tout acte de l'employeur visant à résilier unilatéralement le contrat de travail doivent être considérées comme nulles.

Cette nullité a un caractère protecteur dans le chef du travailleur. Elle est relative.

Le contrat de travail est maintenu avec toutes les conséquences que cela implique. Le travailleur reste effectivement occupé. Son salaire lui est dû.

§ 2. L'interdiction de licencier au sens du § 1^{er} du présent article s'applique en ce qui concerne la protection contre le licenciement dans le cadre de la présente loi aux cas suivants :

- 1° le congé de maternité;
- 2° la maladie et l'accident de droit commun;
- 3° la maladie professionnelle et l'accident du travail;
- 4° le congé politique;
- 5° les obligations militaires et connexes;
- 6° la période d'essai.

Cette énumération est limitative.

§ 3. L'interdiction de licencier au sens du § 1^{er} du présent article est également applicable chaque fois que les causes de protection prévues au § 2 du présent article peuvent être invoquées par un travailleur ou assimilé, occupé dans un statut particulier. »

Art. 2

A l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, sont apportées les modifications suivantes :

1° Les paragraphes 5 et 6 sont remplacés par un nouveau paragraphe 5, libellé comme suit :

« § 5. La nullité du licenciement au sens de l'article 42bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique aux membres qui représentent le personnel et que l'employeur désire licencier en violation des §§ 2, 3 et 4 de l'article 21 de la présente loi. »

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 42bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 42bis. — § 1. In de in § 2 van dit artikel bepaalde gevallen, waarin deze wet een verbod tot eenzijdige opzegging oplegt aan de werkgever, dienen de wettelijke gevolgen van elke handeling gesteld door de werkgever, waarbij hij de eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst beoogt, als nietig te worden beschouwd.

Deze nietigheid heeft een beschermend karakter in hoofde van de werknemer. Zij is betrekkelijk.

De arbeidsovereenkomst blijft voortbestaan met alle gevolgen die eruit voortvloeien. De werknemer blijft daadwerkelijk tewerkgesteld. Het loon is verschuldigd.

§ 2. Het ontslagverbod, zoals omschreven in § 1 van dit artikel, geldt voor de bescherming tegen ontslag in het raam van deze wet voor de volgende gevallen :

- 1° het zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- 2° de ziekte en het ongeval van gemeen recht;
- 3° de beroepsziekte en het arbeidsongeval;
- 4° het politiek verlof;
- 5° de militaire en aanverwante verplichtingen;
- 6° de proefperiode.

Deze opsomming is beperkend.

§ 3. Het ontslagverbod zoals bepaald bij § 1 van dit artikel geldt eveneens telkens wanneer de beschermingsgronden, vermeld onder § 2 van dit artikel, toepassing vinden op een werknemer of gelijkgestelde die in een bijzondere rechtspositie is tewerkgesteld. »

Art. 2

In artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° De paragrafen 5 en 6 worden vervangen door een nieuwe paragraaf 5, luidende :

« § 5. De nietigheid van het ontslag zoals dit is bepaald in artikel 42bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, geldt voor de leden die het personeel vertegenwoordigen en die de werkgever wenst te ontslaan in strijd met de bepalingen van de §§ 2, 3 en 4 van artikel 21 van deze wet. »

2^o Le paragraphe 7 est remplacé comme suit :

« § 7. Au cas où l'employeur désire licencier un représentant protégé des travailleurs, ce dernier peut soit invoquer la nullité du licenciement au sens du § 5 du présent article, soit accepter que l'employeur lui paie une indemnité égale :

1^o à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

2^o à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

— deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

— trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;

— quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise (arrêté royal n^o 4, du 11 octobre 1978, art. 5, § 4).

(L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 8, 2^o.)

Cette indemnité est payée sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à toute autre indemnisation pour préjudice matériel ou moral.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 8, 2^o. »

3^o Il est inséré un paragraphe 7bis, libellé comme suit :

« § 7bis. Le travailleur protégé qui opte pour l'indemnisation doit faire ce choix explicitement et ce par lettre recommandée ou par exploit d'huissier adressé au chef d'entreprise. Cette signification a lieu dans les trente jours qui suivent :

a) la date de notification du préavis ou la date de rupture sans préavis, ou

b) la date de présentation des candidatures (loi du 22 janvier 1985, art. 159). »

4^o Le paragraphe 8 est remplacé comme suit :

« § 8. Le représentant protégé des travailleurs qui invoque la nullité du licenciement conserve également son mandat. »

Art. 3

A l'article 1^{er}bis de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, inséré par la loi du 16 janvier 1967, sont apportées les modifications suivantes :

2^o Paragraaf 7 wordt vervangen als volgt :

« § 7. Ingeval de werknemer een beschermd werknemersvertegenwoordiger wenst te ontslaan, dan kan deze laatste verkiezen, hetzij de nietigheid van het ontslag in te roepen, zoals hoger bepaald onder § 5 van dit artikel, hetzij te aanvaarden dat de werkgever hem een vergoeding uitbetaalt gelijk aan :

1^o het loon voor de periode die nog te lopen blijft tot het verstrijken van het mandaat;

2^o het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt (koninklijk besluit nr. 4, 11 oktober 1978, artikel 5, § 4).

(De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, achtste lid, 2^o).

Deze vergoeding wordt uitbetaald onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarde bedoeld bij § 2, achtste lid, 2^o. »

3^o Er wordt een paragraaf 7bis ingevoegd, luidende :

« § 7bis. De beschermde werknemer die kiest voor de schadevergoeding moet deze keuze uitdrukkelijk maken. Hij doet dit bij een aangetekende brief of een deurwaardersexploot gericht aan het ondernemingshoofd. Deze kennisgeving gebeurt binnen dertig dagen die volgen op :

a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging, of

b) de datum van de voordracht van de kandidaturen (wet van 22 januari 1985, artikel 159). »

4^o Paragraaf 8 wordt vervangen als volgt :

« § 8. De beschermde werknemersvertegenwoordiger die de nietigheid van het ontslag inroept, behoudt eveneens zijn mandaat. »

Art. 3

In artikel 1bis van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, ingevoegd bij de wet van 16 januari 1967, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o Les paragraphes 5 et 6 sont remplacées par un nouveau paragraphe 5, libellé comme suit :

« § 5. La nullité du licenciement au sens de l'article 42bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique aux membres qui représentent le personnel et que l'employeur désire licencier en violation des dispositions des §§ 2, 3 et 4 de l'article 1^{er}bis de la présente loi. »

2^o Le paragraphe 7 est remplacé comme suit :

« § 7. Au cas où l'employeur désire licencier un représentant protégé des travailleurs, ce dernier peut soit invoquer la nullité du licenciement au sens du § 5 du présent article, soit accepter que l'employeur lui paie une indemnité égale :

1^o à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

2^o à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

— deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

— trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;

— quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise (arrêté royal n^o 4, du 11 octobre 1978, art. 5, § 4).

(L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa huit, 2^o).

Cette indemnité est payée sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tout autre indemnisation pour préjudice matériel ou moral.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa huit, 2^o. »

3^o Il est inséré un paragraphe 7bis, libellé comme suit :

« § 7bis. Le travailleur protégé qui opte pour l'indemnisation doit faire ce choix explicitement et ce par lettre recommandée ou par exploit d'huissier adressé au chef d'entreprise. Cette signification a lieu dans les trente jours qui suivent :

a) la date de notification du préavis ou la date de rupture sans préavis, ou

b) la date de présentation des candidatures (loi du 22 janvier 1985, art. 159). »

1^o De paragrafen 5 en 6 worden vervangen door een nieuwe § 5, luidende :

« § 5. De nietigheid van het ontslag, zoals dit is bepaald in artikel 42bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, geldt voor de leden die het personeel vertegenwoordigen en die de werkgever wenst te ontslaan in strijd met de bepalingen van de §§ 2, 3 en 4 van artikel 1bis van deze wet. »

2^o Paragraaf 7 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« § 7. In geval de werknemer een beschermd werknemersvertegenwoordiger wenst te ontslaan, dan kan deze laatste verkiezen, hetzij de nietigheid van het ontslag in te roepen zoals hoger bepaald onder § 5 van dit artikel, hetzij te aanvaarden dat de werkgever hem een vergoeding uitbetaalt gelijk aan :

1^o het loon voor de periode die nog te lopen blijft tot het verstrijken van het mandaat;

2^o het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt (koninklijk besluit nr. 4, 11 oktober 1978, artikel 5, § 4).

(De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, achtste lid, 2^o).

Deze vergoeding wordt uitbetaald onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarde bedoeld bij § 2, achtste lid, 2^o. »

3^o Er wordt een paragraaf 7bis ingevoegd, luidende :

« § 7bis. De beschermde werknemer die kiest voor de schadevergoeding moet deze keuze uitdrukkelijk maken. Hij doet dit bij een aangetekende brief of een deurwaardersexploot gericht aan het ondernemingshoofd. Deze kennisgeving gebeurt binnen dertig dagen die volgen op :

a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging, of

b) de datum van de voordracht van de kandidaturen (wet van 22 januari 1985, artikel 159). »

4° Le paragraphe 8 est remplacé comme suit :

« § 8. Le représentant protégé des travailleurs qui invoque la nullité du licenciement conserve également son mandat. »

Art. 4

1° L'article 32 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, dont le texte actuel formera le § 1^{er}, est complété par un § 2, libellé comme suit :

« § 2. En cas de non-respect de l'article 21, § 5, de la présente loi, les dispositions pénales prévues aux articles 42 à 46 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables. »

2° L'article 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, est complété par un § 4, libellé comme suit :

« § 4. En cas de non-respect de l'article 1^{er} bis, § 5, de la présente loi, les dispositions pénales prévues aux articles 42 à 46 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables. »

4° Paragraaf 8 wordt vervangen als volgt :

« § 8. De beschermde werknemersvertegenwoordiger die een beroep doet op de nietigheid van het ontslag behoudt eveneens zijn mandaat. »

Art. 4

1° Artikel 32 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met een § 2, luidende :

« § 2. Bij niet-naleving van artikel 21, § 5, zijn de strafbepalingen van kracht waarin is voorzien bij de artikelen 42 tot en met 46 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

2° Artikel 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaatsen, wordt aangevuld met een § 4, luidende :

« § 4. Bij niet-naleving van artikel 1^{bis}, § 5, van deze wet zijn de strafbepalingen van kracht waarin is voorzien bij de artikelen 42 tot en met 46 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

M. STROOBANT.
I. EGELMEERS.
M. SCHOETERS.
H. DE LOOR.
A. HOLSBEKE.
P. PATAER.