

BELGISCHE SENAAAT**ZITTING 1994-1995**

30 MAART 1995

Voorstel van wet tot invoeging van een artikel 113bis in de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

(Ingediend door mevr. Van Cleuvenbergen c.s.)

TOELICHTING

De in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten opgenomen ontslagregeling bepaalt dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt als de partijen zich akkoord verklaren om haar te beëindigen.

Bovendien kan elke partij de overeenkomst verbreken:

- mits vooropzeg;
- mits vergoeding;
- om dringende reden.

De wet bepaalt een minimale opzegtermijn, wanneer de beëindiging van de overeenkomst uit hoofde van de werkgever geschiedt en een maximumtermijn, wanneer zij geschiedt uit hoofde van de werknemer.

De wet bepaalt daarenboven dat in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst, de opzegtermijn ophoudt te lopen tijdens de schorsing indien de opzegging van de werkgever uitgaat (art. 38 van de arbeidsovereenkomstenwet).

SÉNAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1994-1995**

30 MARS 1995

Proposition de loi insérant un article 113bis dans la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994

(Déposée par Mme Van Cleuvenbergen et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Selon le régime de licenciement défini dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail prend fin par l'accord des parties.

En outre, chaque partie peut résilier le contrat:

- moyennant un préavis;
- moyennant le paiement d'une indemnité;
- pour motif grave.

La loi impose un délai de préavis minimum lorsque la résiliation du contrat est décidée par l'employeur et un délai maximum lorsqu'elle est décidée par le travailleur.

la loi prévoit, en outre, qu'en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, le délai de préavis cesse de courir pendant cette suspension, si le congé est donné par l'employeur (article 38 de la loi sur les contrats de travail).

De partijen kunnen dus eveneens de overeenkomst beëindigen zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, mits de betaling van een verbrekingsvergoeding (art. 39 van dezelfde wet).

De vergoeding is in dergelijk geval gelijk aan de bezoldiging voor een periode die overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die normaal toegekend had moeten worden.

Deze op het eerste zicht voordelige regeling voor de ontslagen werknemer (hij moet immers geen prestaties leveren tijdens de opzegperiode), kan in bepaalde omstandigheden uiterst nadelige gevolgen hebben.

Een voorbeeld kan dit duidelijk maken: een zwangere werkneemster wordt ontslagen met onmiddellijke ingang en krijgt dus een verbrekingsvergoeding uitbetaald gelijk aan het loon van de normaal te respecteren opzegtermijn. De werkneemster bevalt in de periode van de normaal te respecteren opzegtermijn. Welnu, zij heeft geen recht op moederschapsuitkeringen, omdat artikel 103, § 1, 3^o, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, uitdrukkelijk bepaalt dat de werknemer die aanspraak kan maken op de vergoeding verschuldigd wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geen aanspraak kan maken op uitkeringen (bedoeld worden zowel ziekte- en invaliditeitsuitkeringen als moederschapsuitkeringen).

De ontslagvergoeding zal in dit geval dus moeten worden aangewend om de periode van bevallingsrust te overbruggen. Deze vergoeding wordt aldus afgewend van haar doel, namelijk de ontslagen werknemer de kans geven in een financieel gunstige positie ander werk te zoeken.

De periode van bevallingsrust kan in geen geval nuttig gebruikt worden om ander werk te zoeken. Wij zijn dan ook van oordeel dat de werkneemster voor die periode in alle gevallen moet kunnen genieten van moederschapsuitkeringen.

Het voorstel van wet strekt ertoe in een afwijking te voorzien op het cumulatieverbod van ziekte- en moederschapsuitkeringen met een vergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, voor de moederschapsuitkeringen. Daartoe wordt een artikel toegevoegd in titel V — Moederschapsverzekering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Riet VAN CLEUVENBERGEN.

*
* *

Les parties peuvent également résilier le contrat sans respecter aucun délai de préavis, moyennant le paiement d'une indemnité de congé (article 39 de la même loi).

L'indemnité est égale, dans ce cas, à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait normalement dû être accordé.

Cette réglementation qui est, à première vue, avantageuse pour le travailleur licencié (il ne doit pas travailler au cours du délai de préavis), peut avoir des conséquences extrêmement désavantageuses dans certains cas.

Un exemple le montrera: une travailleuse enceinte est licenciée avec effet immédiat et reçoit, en conséquence, une indemnité de congé égale au salaire qu'elle percevrait pendant le délai de préavis qu'il y a lieu de respecter normalement. La travailleuse accouche pendant ce délai. Dès lors, elle n'a pas droit aux indemnités de maternité, parce que l'article 103, § 1^{er}, 3^o, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, dispose expressément que le travailleur qui a droit à une indemnité due pour rupture de contrat de louage de travail ne peut prétendre à des indemnités, tant de maladie et d'invalidité et que maternité).

La travailleuse devra donc, dans ce cas, avoir recours à son indemnité de congé pour franchir la période de repos de maternité. Cette indemnité est donc détournée de son objectif, qui est de permettre au travailleur licencié d'être dans une situation financière favorable pour chercher du travail.

La travailleuse ne peut dès lors nullement consacrer sa période de repos de maternité à chercher un autre travail. C'est pourquoi nous estimons que la travailleuse doit, en tout cas, pouvoir bénéficier d'indemnités de maternité au cours de cette période.

La présente proposition de loi vise donc à prévoir une dérogation à l'interdiction de cumul des indemnités de maladie et de maternité avec une indemnité pour rupture du contrat de louage de travail. À cet effet, nous proposons d'insérer un article au titre V «De l'assurance maternité» de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Enig artikel

In de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wordt een artikel 113*bis* ingevoegd luidend als volgt:

« *Artikel 113bis.* — De bepalingen van artikel 103, § 1, 3^o, zijn niet van toepassing voor de werknemer die aanspraak maakt op moederschapsuitkeringen. »

Riet VAN CLEUVENBERGEN.
Simonne CREYF.
Monique SWINNEN.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

Dans la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, il est inséré un article 113*bis* rédigé comme suit :

« *Article 113bis.* — Les dispositions de l'article 103, § 1^{er}, 3^o, ne sont pas applicables aux travailleuses qui prétendent aux indemnités de maternité. »