

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1980-1981

30 JULI 1981

**Voorstel van wet tot wijziging van de wet van
3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkom-**
sten

 (Ingediend door de heer De Clercq)

TOELICHTING

De vindingrijkheid van onze landgenoten, ook om de normale bedoelingen van de wet te omzeilen, is spreekwoordelijk: getuige daarvan de wijze waarop men tracht aan de normale werking van artikel 10 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten te ontsnappen. Artikel 10 bepaalt dat opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd in het geheel als overeenkomsten voor een onbepaalde tijd worden beschouwd. Met het doel dit te omzeilen wordt tussen werkgever en werknemer, die opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd sluiten, een beding ingelast dat luidt als volgt: « Voor zover de opeenvolgende overeenkomsten kunnen worden beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd maakt de werkgever een einde aan deze overeenkomst. De opzeggingstermijn, in gemeenschappelijk akkoord vastgesteld op ... maanden gaat in op ... en eindigt op... ». Daarna wordt deze opzeggingstermijn, telkens een nieuwe overeenkomst voor een bepaalde tijd gesloten wordt, met onderlinge toestemming verlengd voor een duur gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zodoende is deze werknemer voortdurend in opzegging. Aan deze praktijk, voor zover deze geldig is, dient een einde gemaakt. Ongetwijfeld zijn verlengingen van opzeggingstermijnen in gemeenschappelijk akkoord geldig, maar deze dienen verantwoord te zijn. Daarom wordt gesteld dat dergelijke verlengingen slechts gerechtvaardigd zijn wanneer de werkgever het bewijs zou leveren dat die verlenging noodzakelijk is « wegens de

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1980-1981

30 JUILLET 1981

**Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail**

 (Déposée par M. De Clercq)

DEVELOPPEMENTS

Nos compatriotes sont d'une ingéniosité proverbiale, notamment pour éluder les effets normaux d'une loi; à preuve la manière dont on s'efforce d'échapper à une application correcte de l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail. Cet article prévoit qu'en principe, plusieurs contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée sont considérés comme un contrat de durée indéterminée. Or, pour tourner cette disposition, l'employeur et le travailleur qui concluent des contrats successifs d'une durée déterminée y insèrent une clause rédigée comme suit: « dans la mesure où les contrats successifs peuvent être considérés comme un contrat de durée indéterminée, l'employeur mettra fin à ce contrat. Le préavis, fixé d'un commun accord à ... mois prendra cours le ... et viendra à expiration le ... ». Après quoi, chaque fois qu'un nouveau contrat est conclu pour une durée déterminée, ce préavis est prorogé, du consentement de l'un et de l'autre, d'une durée égale à celle de ce dernier contrat. Ainsi le travailleur se trouve-t-il perpétuellement en préavis. C'est là une pratique à laquelle, pour autant qu'elle soit juridiquement admissible, il convient de mettre un terme. Si les prorogations de préavis décidées d'un commun accord sont certes valables en droit, il faut cependant qu'elles se justifient. C'est pourquoi nous proposons que de telles prorogations ne soient autorisées que dans les cas où l'employeur prouve qu'elles sont rendues nécessaires « par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes », formule

aard van het werk of wegens andere wettige redenen », formulering, die men ook in artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 aantreft. In geval van ongerechtvaardigde verlenging dient aan de werknemer een forfaitaire schadevergoeding uitbetaald.

C. DE CLERCQ.

**

VOORSTEL VAN WET

ENIG ARTIKEL

In artikel 37, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt tussen het eerste en het tweede lid, het volgende lid ingevoegd :

« Verlenging van opzeggingstermijn bij wijze van overeenkomst is alleen mogelijk wanneer deze verlenging gerechtvaardigd is wegens de aard van het werk of wegens een andere wettige reden. De bewijslast terzake berust bij de werkgever. In geval van ongerechtvaardigde verlenging van de opzeggingstermijn is de werkgever gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het bedrag van het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst, overeenstemmend met de duur van de opzeggingsstermijn waarop de werknemer recht heeft overeenkomstig zijn totale dienst bij dezelfde werkgever. »

C. DE CLERCQ.

qui, du reste, figure déjà à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978. Si la prorogation n'est pas justifiée, une indemnité forfaitaire devra être payée au travailleur.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

A l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré, entre le premier et le deuxième alinéa, un alinéa libellé comme suit :

« Le préavis ne peut être prorogé d'un commun accord que lorsque cette prorogation est justifiée par la nature du travail ou par une autre raison légitime. La charge de la preuve en la matière incombe à l'employeur. En cas de prorogation injustifiée du préavis, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale au montant de la rémunération en cours et des avantages acquis en vertu du contrat et calculée en fonction de la durée du préavis auquel le travailleur a droit eu égard à toute la période pendant laquelle il a été occupé par ce même employeur. »