

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 november 1999

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van artikel 26 van de wet van
3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten**

**(ingediend door de heren Hans Bonte
en Jan Peeters)**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 novembre 1999

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'article 26 de la loi du
3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail**

**(déposée par MM. Hans Bonte
et Jan Peeters)**

AGALEV-ECOLO	:	Anders Gaan Leven / Écologistes Confédérés pour l'Organisation de lutttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front national
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000	:	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer	DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA	:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA : Questions et Réponses écrites
HA	:	Handelingen (Integraal Verslag)	HA : Annales (Compte Rendu Intégral)
BV	:	Beknopt Verslag	CRA : Compte Rendu Analytique
PLEN	:	Plenum	PLEN : Séance plénière
COM	:	Commissievergadering	COM : Réunion de commission

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen :</i>		<i>Commandes :</i>	
Natieplein 2		Place de la Nation 2	
1008 Brussel		1008 Bruxelles	
Tel. : 02/ 549 81 60		Tél. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.deKamer.be		www.laChambre.be	
e-mail : alg.zaken@deKamer.be		e-mail : aff.generales@laChambre.be	

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van voorstel n° 252/1-95/96.

Artikel 32, 5°, van de wet op de arbeidsovereenkomsten stelt dat de verbintenissen die voortspuiten uit een arbeidsovereenkomst kunnen eindigen door overmacht.

Uit de context van de wet blijkt dat dit alleen van toepassing is op overmacht met definitieve gevolgen, dit wil zeggen die de uitvoering definitief onmogelijk maken.

Artikel 26 van dezelfde wet bepaalt immers dat, wanneer ten gevolge van overmacht de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk onmogelijk is, de uitvoering van de overeenkomst alleen maar wordt geschorst.

Voor de toepassing van artikel 32, 5°, is het derhalve nodig dat de onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren onvermijdelijk definitief is.

Alleen dan wordt de arbeidsovereenkomst meteen beëindigd zonder opzegging of opzeggingsvergoeding.

Er werd door de rechtbanken vaak beslist dat bijvoorbeeld een brand die de bedrijfsgebouwen vernietigt, een vorm van overmacht is in de zin van artikel 32, 5°, zelfs indien de betrokken werkgever aanspraak kan maken op een uitkering door een verzekeringsmaatschappij voor de opgelopen brandschade.

Bedoelde rechtspraak is gesteund op een arrest van het Hof van Cassatie van 10 november 1976 (*JTT* 1978, blz. 131-132) dat een arrest bevestigt van het Brusselse arbeidshof van 19 september 1975 (arrest nr 2458).

Dit hof oordeelde dat geen rekening moest gehouden worden met de achteraf door de verzekeringsmaatschappij betaalde schadevergoeding, omdat de juridische gevolgen van de overmacht zouden intreden vanaf het moment dat het toeval zich voordoet en daarom op dat moment moeten worden bepaald.

Wij zijn van oordeel dat deze rechtspraak onterecht is. Zelfs als de werkgever wordt geconfronteerd met een onbetwist geval van overmacht, dan dient de rechter nog te onderzoeken of de gevolgen daarvan wel definitief en onvermijdelijk waren, anders heeft artikel 26 geen zin.

Noch het Brusselse arbeidshof, noch het Hof van Cassatie, heeft een antwoord gegeven op het argument

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition n° 252/1-95/96.

L'article 32, 5°, de la loi relative aux contrats de travail dispose que les engagements résultant des contrats régis par cette loi prennent fin par la force majeure.

Il ressort du contexte de la loi que cette disposition s'applique exclusivement aux cas de force majeure entraînant des conséquences définitives, autrement dit une force majeure rendant définitivement impossible l'exécution desdits contrats.

Selon l'article 26 de la même loi, les événements de force majeure n'entraînent que la suspension du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

Il est dès lors nécessaire, pour l'application de l'article 32, 5°, que l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail soit inévitablement définitive.

C'est seulement dans ce cas qu'il est mis fin immédiatement au contrat de travail sans préavis ni indemnité de congé.

Les tribunaux ont néanmoins estimé à plusieurs reprises que, par exemple, un incendie qui détruit les bâtiments d'une entreprise constitue une forme de force majeure au sens de l'article 32, 5°, même lorsque l'employeur intéressé peut prétendre au dédommagement des dégâts dus à l'incendie par une compagnie d'assurances.

Cette jurisprudence s'appuie sur un arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 1976 (*JTT* 1978, pp. 131-132), qui est venu confirmer un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 19 septembre 1975 (arrêt no 2458).

Cette cour a estimé qu'il n'y avait pas lieu de tenir compte de l'indemnité d'assurance payée ultérieurement, étant donné que les effets juridiques attachés par la loi à l'événement de force majeure se produisent dès la survenance du sinistre et qu'ils devraient dès lors être définis à ce moment-là.

Nous estimons que cette jurisprudence est erronée. Même lorsque l'employeur est confronté à un cas de force majeure indiscutable, le juge doit examiner si les conséquences de celle-ci sont bel et bien définitives et inévitables, sinon l'article 26 n'a pas de sens.

Ni la cour du travail de Bruxelles ni la Cour de cassation n'ont réagi à l'argument selon lequel le droit

dat het recht op een verzekeringsvergoeding de mogelijkheid om de onderneming opnieuw op te starten in een volledig nieuw daglicht plaatst.

De door brand veroorzaakte overmacht kan ons inziens in dat geval slechts tijdelijke gevolgen hebben. De mogelijkheid voor de werkgever om zijn onderneming terug op te bouwen met verzekeringsgeld (of zelfs met voorheen geboekte winsten) impliceert dat hij niet echt overmacht met definitieve gevolgen kan invoeren.

Hij is immers in de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst(en), na verloop van tijd, voort uit te voeren. Dat betekent niet noodzakelijk dat hij verplicht is de verzekeringsvergoeding of zijn winst opnieuw in het bedrijf te investeren.

De mogelijkheid daartoe zou moeten volstaan.

Samengevat is het onze overtuiging dat indien de werkgever na een overmachtssituatie in de theoretische mogelijkheid verkeert het bedrijf opnieuw op te starten en hij niettemin, met een beroep op artikel 32, 5°, van de wet op de arbeidsovereenkomsten, de arbeidsovereenkomst(en) van een of meer personeelsleden beëindigt, het einde van die arbeidsovereenkomst(en) niet wordt veroorzaakt door overmacht, maar door een eigen beslissing van de werkgever met alle gevolgen vandien, zoals bijvoorbeeld het betalen van opzeggingsvergoedingen wegens eenzijdige contractbreuk of het eventueel uitbetalen van sluitingspremies.

Teneinde een bepaalde rechtspraak af te remmen, lijkt het ons nodig artikel 26 van de wet op de arbeidsovereenkomsten aan te vullen.

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met het volgende lid :

au dédommagement par une compagnie d'assurances place sous un jour tout à fait nouveau la possibilité de relancer l'entreprise en question.

Dans ce cas, la force majeure que constitue un incendie ne peut avoir, à notre avis, que des conséquences temporaires. La possibilité pour l'employeur de reconstruire son entreprise au moyen du dédommagement versé par la compagnie d'assurances (ou même au moyen de bénéfices antérieurs) implique qu'il ne peut pas vraiment invoquer une force majeure ayant entraîné des conséquences définitives.

Il peut en effet poursuivre l'exécution du (des) contrat(s) de travail après un certain délai. Cela ne signifie pas nécessairement qu'il soit obligé de réinvestir dans l'entreprise l'argent du dédommagement versé par la compagnie d'assurances ou ses bénéfices.

Il suffirait qu'il en ait la possibilité.

En résumé, nous avons la conviction que lorsqu'un employeur a la possibilité théorique, après un cas de force majeure, de relancer son entreprise et qu'il met néanmoins fin au contrat d'un ou de plusieurs membres du personnel en invoquant l'article 32, 5°, de la loi relative aux contrats de travail, ces contrats prennent fin non pas par la force majeure, mais par une décision personnelle de l'employeur, ce qui entraîne pour celui-ci certaines obligations, comme celle de verser des indemnités de congé en raison d'une rupture unilatérale du contrat ou de payer éventuellement des primes à la fermeture.

Nous estimons qu'il est nécessaire, pour enrayer une certaine jurisprudence, de compléter l'article 26 de la loi relative aux contrats de travail.

PROPOSITION DE LOI

Article premier

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par l'alinéa suivant :

« De overeenkomst kan evenmin worden beëindigd op grond van overmacht, wanneer de definitieve onmogelijkheid om de overeenkomst uit te voeren ongedaan kan worden gemaakt, door de partij die de overmacht inroept om haar verplichtingen niet na te komen. ».

7 oktober 1999

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)

« Il ne peut pas non plus y avoir rupture du contrat pour cause de force majeure lorsque la partie qui invoque celle-ci pour ne pas remplir ses obligations, peut mettre fin à l'impossibilité définitive d'exécuter le contrat. ».

7 octobre 1999