

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 november 1999

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de artikelen 39 en 40 van de
wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten**

(ingediend door de heren Hans Bonte
en Jan Peeters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 novembre 1999

PROPOSITION DE LOI

**modifiant les articles 39 et 40 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 / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes 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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers		Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	
Bestellingen :		Commandes :	
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,

De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of een ongeval, schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Met toepassing van artikel 38, § 2, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 kan de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de schorsing opzeggen, maar loopt de opzeggingstermijn tijdens deze periode niet. Wanneer de werkgever de opzeggingstermijn niet respecteert, moet hij een verbrekingsvergoeding betalen, gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn.

In de artikelen 58 (arbeiders), 78 (bedienden aangevraagd voor onbepaalde tijd) en 80 (bedienden aangevraagd voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt) wordt bepaald dat, indien de ziekte meer dan zes maanden duurt, de arbeidsovereenkomst mits betaling van een opzeggingsvergoeding beëindigd kan worden. De conclusie luidt dat, na zes maanden ziekte, de vergoeding wegens onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan de vergoeding bij een regelmatige beëindiging.

Indien de beëindiging van de overeenkomst tijdens de ziekte, ongeacht of die plaatsheeft voor of na het bereiken van zes maanden, echter steeds hetzelfde resultaat oplevert (namelijk enkel recht op de gewone opzeggingsvergoeding), zou moeten worden geconcludeerd dat de artikelen 58, 78 en 80 overbodig zijn. Bovendien wordt dan het principe onrecht aangedaan, dat de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst met het betalen van een opzeggingsvergoeding door diegene die de overeenkomst verbreekt (*in casu* de werkgever) nooit voordeliger mag zijn dan de gewone manier van opzeggen, zijnde met de toekenning van een opzeggingstermijn.

Nochtans leidt de huidige regeling tot de volgende weinig gezonde situatie. Een bediende die ziek is van 1 november tot eind december, heeft recht op zes maanden opzeg. Indien de opzegging betekend wordt op 2 november, begint de opzegtermijn pas te lopen na de periode van gewaarborgd loon. Indien de overeenkomst verbroken wordt op 2 november, zonder opzeggingstermijn, dan moet de werkgever enkel de zes maanden opzeggingsvergoeding betalen en geen gewaarborgd loon.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat de travail.

L'article 38, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet au législateur de résilier le contrat de travail pendant la suspension de son exécution, mais le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. Si l'employeur ne respecte pas le délai de préavis, il est tenu de payer au travailleur une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis.

Les articles 58 (concernant les ouvriers), 78 (concernant les employés engagés pour une durée indéterminée) et 80 (concernant les employés engagés pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois) disposent que si la maladie dépasse six mois, le contrat de travail peut être résilié moyennant paiement d'une indemnité de congé. On en conclut que lorsque le travailleur est malade pendant plus de six mois, l'indemnité qui lui est due par l'employeur en raison de la résiliation illicite du contrat de travail est égale à l'indemnité due en cas de résiliation licite de celui-ci.

Dès lors la résiliation du contrat de travail pendant la maladie du travailleur, qu'elle intervienne avant ou après l'expiration du délai de six mois, aboutit au même résultat (à savoir le paiement au travailleur de la seule indemnité de congé), on devrait en conclure que les articles 58, 78 et 80 n'ont aucune raison d'être. En outre, ce système s'écarte du principe selon lequel la résiliation immédiate du contrat moyennant le paiement d'une indemnité de congé par la partie qui rompt le contrat (en l'occurrence l'employeur) ne peut jamais être plus avantageuse que le mode de résiliation ordinaire impliquant l'octroi d'un préavis.

Toutefois, la réglementation actuelle est à l'origine d'une situation malsaine. Un employé qui est malade du 1^{er} novembre à fin décembre a droit à un préavis de six mois. Si la résiliation du contrat est notifiée le 2 novembre, le délai de préavis ne commence à courir qu'à l'expiration de la période durant laquelle la rémunération est garantie. Si le contrat est rompu le 2 novembre, sans préavis, l'employeur n'est alors tenu qu'au paiement d'une indemnité de congé égale à six mois de rémunération, à l'exclusion d'une rémunération garantie.

Uit de rechtsleer en de rechtspraak blijkt ook deze onduidelijkheid. Een kleine meerderheid beantwoordt de vraag inzake de cumuleerbaarheid van de verbrekingsvergoeding en het gewaarborgd loon bevestigend. De opzeggingsvergoeding dekt wel alle schade die voortvloeit uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar niet de schade die het gevolg is van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever die de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van gewaarborgd loon onregelmatig beëindigt, is, naast de opzeggingsvergoeding, ook het resterend gewaarborgd loon verschuldigd (zie Arbh. Brussel, 8 november 1977, *J.T.T.*, 1978, 47; Arbh. Brussel, 25 januari 1978, *J.T.T.*, 1978, 163; Arbrb. Charleroi, 22 maart 1976, *J.T.T.*, 1977, 71 en Arbrb. Namen, 16 maart 1981, *Rég. Dr.*, 1981, 267).

Ook het tegengestelde standpunt wordt echter verdedigd. De betaling van het gewaarborgd loon is slechts verplicht zolang de arbeidsovereenkomst bestaat. Cumulatie van de opzeggingsvergoeding en het gewaarborgd loon is dan uitgesloten (zie Arbh. Bergen, 2 november 1979, *T.S.R.*, 1980, 292; Arbh. Luik, 3 december 1984, *Rev. Dr.*, 1985, 101 en Arbh. Brussel, 18 april 1986, *Rechtspr. Arb. Br.*, 1986, 435).

Het voorstel beoogt deze onduidelijkheid weg te werken door de werkgever te verplichten steeds het nog verschuldigde gewaarborgd loon te betalen, wanneer de ontslagen werknemer nog geen zes maanden ziek is. Dit is nu al zo indien het om een regelmatig ontslag met opzeggingstermijn gaat. Dit voorstel breidt die regel uit tot een onregelmatige onmiddellijke beëindiging, met toekenning van een opzeggingsvergoeding.

Vanzelfsprekend moet ook rekening worden gehouden met de conventionele aanvullingen van het gewaarborgd loon, in het bijzonder de CAO's nr. 12bis en 13bis van 26 februari 1979 van de Nationale Arbeidsraad.

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)

Cette imprécision ressort également de la doctrine et de la jurisprudence, qui estiment à une faible majorité que l'indemnité de rupture et le salaire garanti peuvent être cumulés. Etant donné que l'indemnité de congé couvre tous les dommages découlant de la résiliation du contrat de travail mais non les dommages résultant de l'incapacité de travail, l'employeur qui résilie le contrat de travail de manière illicite pendant la période de salaire garanti est tenu de payer, outre l'indemnité de congé, la rémunération garantie restant due (voir cour du travail Bruxelles, 8 novembre 1977, *J.T.T.* 1978, 47; cour du travail Bruxelles, 25 janvier 1978, *J.T.T.*, 1978, 163; trib. du travail Charleroi, 22 mars 1976, *J.T.T.* 1997, 71 et trib. du travail Namur, 16 mars 1981, *Rég. Dr.*, 1981, 267).

D'aucuns défendent toutefois le point de vue inverse. Le salaire garanti n'est dû que tant que court le contrat de travail. Dans ces conditions, il est exclu de cumuler l'indemnité de congé et le salaire garanti (voir cour du travail Mons, 2 novembre 1979, *T.S.R.*, 1980, 292; cour du travail Liège, 3 décembre 1984, *Rev. Dr.*, 1985, 101 et cour du travail Bruxelles, 18 avril 1986, *Rechtspr. Arb. Br.*, 1986, 435).

La présente proposition tend à lever cette imprécision en obligeant l'employeur, dans tous les cas, à payer le salaire garanti restant dû lorsque la durée de la maladie du travailleur licencié est inférieure à six mois. Il en est déjà ainsi lorsqu'il s'agit d'un licenciement licite assorti d'un délai de préavis. La présente proposition étend donc cette règle au cas de la résiliation immédiate et illicite du contrat de travail avec octroi d'une indemnité de congé.

Il va sans dire qu'il faut également tenir compte des compléments conventionnels au salaire garanti, plus particulièrement des CCT n^{os} 12bis et 13bis du 26 février 1979 conclues au sein du Conseil national du travail.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 39, § 1, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 wordt aangevuld met het volgende lid:

«In voorkomend geval blijven de bepalingen van de artikelen 52, 70 en 112 van toepassing.»

Art. 3

Artikel 40, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

«In voorkomend geval blijven de bepalingen van de artikelen 52, 70, 71 en 112 van toepassing.»

7 oktober 1999

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)

PROPOSITION DE LOI**Art. 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par l'alinéa suivant:

«Le cas échéant, les dispositions des articles 52, 70 et 112 restent d'application.»

Art. 3

L'article 40, § 1^{er}, de la même loi est complété par l'alinéa suivant:

«Le cas échéant, les dispositions des articles 52, 70, 71 et 112 restent d'application.»

7 octobre 1999