

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1979

7 JUNI 1979

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door de heer Glinne)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

« In de eerste plaats moet aan de werknemer de eigendom van de betrekking worden geschonken. Ik bedoel daarmee dat hij bij de onderneming moet worden betrokken, zonder dat hij daarvan later zonder een billijke reden kan worden losgemaakt.

Er zij op gewezen dat de erkenning van een dergelijke eigendom wel in de lijn ligt van de kapitalistische economie, die de neiging vertoont om van rechten een eigendom te maken. De aandeelhouder die in de onderneming geld inbrengt, kan uit de vennootschap waartoe hij is toegetreden, niet worden uitgesloten. De werknemer die in de onderneming zijn arbeid heeft ingebracht zou het risico niet mogen lopen weggezonden te worden zolang zij bestaat. »

Die regels, die niet bepaald revolutionair zijn, zijn ook niet nieuw. Zij komen uit een boek dat in 1946 door een Frans jurist, Georges Ripert, werd geschreven, met als titel « Aspects juridiques du capitalisme moderne ».

Dertig jaar later wachten wij in dit land nog steeds op een wetgeving die de werknemer tegen niet verantwoord ontslag moet beschermen.

Het probleem kwam opnieuw ter sprake tijdens de behandeling van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat de wet van 3 juli 1978 geworden is. Zowel in de Kamer van Volksvertegenwoordigers als in de Senaat werden amendementen ingediend welke ertoe strekten in onze wetgeving de principes op te nemen die voorkomen in de aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever.

Op verzoek van de Minister werden die amendementen evenwel door de auteurs ingetrokken. In de Nationale Arbeidsraad zijn de vertegenwoordigers van de werknemers en die van de werkgevers het niet eens kunnen worden over

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1979

7 JUIN 1979

PROPOSITION DE LOI

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

(Déposée par M. Glinne)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

« La première chose à faire est de donner au travailleur la propriété de l'emploi. J'entends par là de l'agréger à l'entreprise, sans qu'il puisse ensuite en être détaché sans juste cause.

Remarquons que la reconnaissance d'une telle propriété est bien dans la ligne générale de l'économie capitaliste qui tend à transformer les droits en propriétés. L'actionnaire qui fait un apport à l'entreprise ne peut pas être chassé de la société dans laquelle il est entré. Le travailleur qui a apporté son travail à l'entreprise ne devrait pas être exposé au risque d'en être expulsé tant qu'elle dure. »

Ces lignes, qui ne sont pas particulièrement révolutionnaires, ne sont pas non plus nouvelles. Elles sont extraites d'un livre écrit en 1946 par un juriste français, Georges Ripert, et intitulé : « Aspects juridiques du capitalisme moderne ».

Depuis, plus de trente ans ont passé et nous en sommes toujours dans ce pays à attendre une législation protégeant efficacement tous les travailleurs contre un licenciement injustifié.

Le problème a été évoqué à nouveau lors de l'examen du projet de loi relatif aux contrats de travail, devenu la loi du 3 juillet 1978. Tant à la Chambre des Représentants qu'au Sénat, des amendements furent déposés tendant à introduire dans notre législation les principes avancés par la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail sur la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur.

A la demande du Ministre toutefois, ils furent retirés par leurs auteurs. Au Conseil national du travail, les membres représentant les employeurs et ceux représentant les travailleurs n'avaient pu se mettre d'accord sur la question de la

het probleem van de redenen van opzegging (advies n° 541 van 20 december 1976) en de coördinatie van de teksten betreffende de diverse arbeidsovereenkomsten kan niet langer op zich laten wachten.

Als compensatie wijzigde de Regering de oorspronkelijke tekst van artikel 63 van het wetsontwerp ten einde de werknemer in geval van willekeurige afdanking beter te beschermen.

Dit laatste begrip is nu duidelijk omschreven: willekeurig is, de afdanking welke niet verantwoord is door het gedrag of de geschiktheid van de werknemer, noch door de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

Bij betwisting over het al dan niet wederrechtelijk karakter van het ontslag dient de werkgever het bewijs te leveren dat het ontslag gegrond is.

Die bepaling houdt echter niet in dat de werkgever het door hem gegeven ontslag met redenen moet omkleden.

De werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangevonden werkmans op willekeurige wijze afdankt, zal aan deze werkmans een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Men zal zich enkel verheugen over die verhoogde bescherming van de werknemer tegenover de willekeur van de werkgever, des te meer daar deze bescherming onrechtstreeks ten goede zal komen aan de andere werknemers die, overeenkomstig het gemeen recht, een vordering moeten instellen wegens willekeurige afdanking.

Toch moet worden betreurd dat de gekozen oplossing niet ver genoeg gaat.

Sinds verscheidene jaren reeds zijn in de meeste landen van de Gemeenschap wettelijke bepalingen in voege met betrekking tot de motivering van het ontslag en de wederopneming in de onderneming, wanneer een onpartijdige rechtsinstantie de afdanking als niet verantwoord beschouwt.

Men begrijpt niet waarom België op dat stuk nog langer zou ten achter blijven.

Het argument als zou het ontbreken van dergelijke bepalingen bij ons worden gecompenseerd door de lange opzegtermijn van sommige bedienden, houdt geen steek. Beide maatregelen beogen immers niet hetzelfde doel. Terwijl de ene willekeurige ontslag wil voorkomen, heeft de andere een heel ander doel: de werknemer het loon waarborgen dat hij verdiende in de tijdsspanne die nodig werd geacht om een gelijkwaardige betrekking te vinden als degene die hij verloor.

Voorts is het evident dat er geen echte en diepgaande hervorming van de onderneming — met de mentaliteitswijziging, de verdwijning van alle willekeur en verantwoordelijkheidszin bij elk van de leden die zulks impliceert —, plaats kan hebben zolang degenen die er werken kunnen worden ontslagen zonder gegronde reden en zonder mogelijkheid om recht te doen wedervaren bij een administratieve of gerechtelijke instantie.

* * *

Met onderhavig wetsvoorstel kan de werkgever alleen om werkelijke en ernstige motieven aan de overeenkomst een einde maken.

Het motief dient werkelijk te zijn, in die zin dat de beslissing van het ondernemingshoofd moet berusten op een concreet feit, een bepaalde handeling of houding, een grove nalatigheid, in één woord gegevens die bewezen kunnen worden. Slechts werkelijk is hetgeen op onbetwistbare wijze

motivatie du licenciement (avis n° 541 du 20 décembre 1976) et il ne convenait pas de retarder plus longtemps la coordination des textes concernant les différents contrats de travail.

En compensation, le Gouvernement modifia le texte initial de l'article 63 du projet de loi afin d'assurer une meilleure protection de l'ouvrier en cas de renvoi abusif.

Celui-ci est désormais défini: est abusif, le licenciement qui n'est pas justifié par la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier, ni par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur et non plus au travailleur, mais « cette disposition n'implique nullement que l'employeur soit tenu de motiver le congé qu'il donne » (Chambre des Représentants — Doc. n° 293/4 de la session 1977-1978, page 22).

L'employeur qui renvoie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu enfin de lui payer, en plus de l'indemnité normale de rupture, une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

On ne peut que se réjouir de cette amélioration apportée à la protection de l'ouvrier contre l'arbitraire patronal, d'autant plus qu'elle profitera indirectement aux autres travailleurs appelés à intenter, conformément au droit commun, une action pour cause de renvoi abusif.

On doit cependant regretter le caractère insuffisant de la solution retenue.

La plupart des pays de la Communauté européenne connaissent, depuis plusieurs années déjà, des dispositions légales en matière de motivation du licenciement et de la réintégration au sein de l'entreprise lorsque le licenciement n'a pas été jugé et justifié par une instance impartiale.

On ne voit pas pour quelles raisons la Belgique devrait rester plus longtemps en retard dans ce domaine.

L'argument selon lequel l'absence chez nous de telles dispositions est compensée par la longueur du préavis dont bénéficient certains employés, n'est pas fondé. Le but poursuivi par les deux mesures n'est pas, en effet, le même. Si l'une vise à éviter des renvois arbitraires, l'autre a un objet fort différent: il s'agit de garantir au travailleur la rémunération qu'il gagnait pendant le temps estimé nécessaire à la recherche d'un emploi similaire à celui qu'il a perdu.

Il est, d'autre part, évident qu'une réforme véritable et profonde de l'entreprise, avec ce qu'elle implique de changement dans les mentalités, d'absence d'arbitraire et de sens des responsabilités de chacun de ses membres, ne peut réellement avoir lieu tant que ceux qui y travaillent pourront être renvoyés sans juste cause et sans possibilité d'obtenir justice devant une instance administrative ou judiciaire.

* * *

La présente proposition de loi ne permet à l'employeur de mettre fin au contrat que pour des motifs réels et sérieux.

Le motif est réel lorsque la décision du chef d'entreprise repose sur un fait concret, un acte ou une attitude précise, une omission caractérisée, en un mot, des données susceptibles d'être prouvées. N'est réel que ce qui peut être établi d'une manière incontestable par un document ou un témoi-

door een document of een getuigenis kan worden geconstateerd. Een gewone bewering zou uiteraard niet volstaan om de verbreking van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

Het motief moet tevens ernstig zijn. Beweegredenen i.v.m. de beroepsbekwaamheid of -geschiktheid van de werknemer, resp. beweegredenen die steunen op economische behoeften, zoals herstructurering of reorganisatie, kunnen slechts in aanmerking worden genomen indien de werkgever werkelijk alle formules overwogen en geprobeerd heeft om de werknemer in de onderneming te behouden zonder zijn toevlucht te moeten nemen tot de uiterste oplossing die het ontslag eigenlijk is.

Wat de manier betreft waarop de werknemers worden beschermd tegen ontslag dat niet op dergelijke motieven is gegrond, die verschilt van de oplossingen die in andere landen van de Europese Gemeenschap bij wet werden vastgelegd.

De praktijk heeft uitgewezen dat ze immers niet allemaal even oordeelkundig gekozen werden.

Voorafgaand overleg biedt natuurlijk het voordeel dat een voor de werknemer vruchtbare gedachtenwisseling kan plaatsvinden; maar voor een autoritaire werkgever die vastbesloten is van zijn beslissing niet af te wijken kan het een loutere formaliteit zijn.

De goedkeuring van het ontslag door een orgaan van de onderneming dat volledig of gedeeltelijk samengesteld is uit vertegenwoordigers van de werknemers is onbetwistbaar een bescherming, maar het kan bij het regelen van individuele gevallen aanleiding geven tot heel wat sociale conflicten.

Als men het ontslag afhankelijk maakt van de toestemming van een administratieve overheid, dan is dat een drastische oplossing, die de werknemer de beste bescherming biedt. Wanneer echter alles moet worden toegestaan, wordt in feite alles aanvaard, omdat de administratieve overheid geen tijd heeft om binnen de haar opgelegde termijn de ingediende dossiers degelijk te onderzoeken.

De bij het onderhavig wetsvoorstel voorgestelde oplossing is niet volmaakt, doch ze tracht uit die verschillende experimenten lessen te trekken. Ze bestaat erin de wettelijkheid van het ontslag op verzoek van de werknemer te laten controleren door een administratieve instantie alvorens, in voorkomend geval, de arbeidsrechtbanken uitspraak moeten doen.

Het is ten volle verantwoord dat een ambtenaar die verantwoordelijk is voor het tewerkstellingsbeleid, dat veto-recht krijgt. Werkgevers met een nogal grillige of onbezonnen ingesteldheid verzwaren onnodig de uitgaven inzake werkloosheidsuitkeringen. Hetzelfde geldt voor hen die in hun mateloze hang naar winst letterlijk werklozen fabriceren door personen zonder beroepsopleiding, die zij op jonge leeftijd tegen een belachelijk klein loon aanwerven en die zij ontslaan op het ogenblik dat hun een behoorlijk loon moet worden uitbetaald, weer op de arbeidsmarkt te gooien.

Dat vetorecht is overigens slechts de tegenhanger van het recht dat de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bezit om het gedrag van een werknemer, die zonder geldige reden zijn arbeidsovereenkomst heeft verbroken, te bestraffen met een beperking van het recht op werkloosheidsuitkering (artikelen 134 tot 139 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid).

De directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening krijgt een belangrijke rol toevertrouwd. Op zijn niveau moeten de scherpe kanten van tal van geschillen al zijn afgerond. Men zou zijn opdracht verkeerd begrijpen indien men zou denken dat zij louter negatief is. Hij moet zich niet alleen maar verzetten tegen een

gnage. Une simple allégation serait par nature inapte à justifier la rupture du contrat de travail.

Le motif doit aussi être sérieux. Des raisons tirées de la capacité ou de l'aptitude professionnelle du travailleur ou encore fondées sur des nécessités économiques comme des restructurations ou des réorganisations ne peuvent être acceptées que si l'employeur a effectivement envisagé et essayé toutes les formules permettant le maintien du travailleur dans l'entreprise sans devoir recourir à la solution extrême du licenciement.

Quant à la procédure retenue pour protéger les travailleurs contre un licenciement qui ne serait pas dicté par des motifs de cette nature, elle diffère de celles qui furent légalement consacrées dans d'autres pays de la Communauté européenne.

C'est que celles-ci, à l'application, ne s'avèrent pas toutes judicieuses.

L'entretien préalable peut certes avoir pour avantage de créer un échange de vues profitable au travailleur; il peut aussi n'être qu'une simple formalité pour un employeur autoritaire bien décidé à ne pas modifier sa décision.

L'agrégation du licenciement par un organe de l'entreprise composé en tout ou en partie par des représentants des travailleurs est une protection indiscutable, mais elle risque de multiplier les conflits sociaux pour régler des cas individuels.

La subordination de chaque licenciement à l'autorisation d'une autorité administrative semble être une solution draconienne assurant une protection maximale au travailleur. Néanmoins, quand tout doit être autorisé, tout est admis en réalité, pour la raison que l'autorité administrative n'a pas le temps d'examiner convenablement les dossiers qui lui sont soumis dans le délai qui lui est imparti.

La solution préconisée par la présente proposition de loi, sans se vouloir parfaite, essaie de tirer la leçon de ces diverses expériences. Elle soumet, à la demande du travailleur, le contrôle de la légalité du licenciement à une instance administrative avant que les tribunaux du travail ne soient, le cas échéant, appelés à statuer.

Le droit accordé au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de s'opposer au licenciement se justifie pleinement. Les employeurs à l'autorité capricieuse ou irréfléchie alourdissent inutilement les dépenses en matière d'allocations de chômage. Il en est de même de ceux qui, par goût immodéré du profit, « fabriquent » littéralement des chômeurs en rejetant sur le marché de l'emploi des personnes sans formation professionnelle qu'ils engagent pour un salaire dérisoire lorsqu'elles sont très jeunes et qu'ils licencient au moment où il faut leur payer un salaire décent.

Ce droit de veto n'est d'ailleurs que la contrepartie du droit que possède l'inspecteur régional du chômage de sanctionner, sous la forme d'une limitation du droit aux allocations, le comportement d'un travailleur qui, sans raison valable, a mis fin au contrat qui le lie à l'employeur (articles 134 à 139 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage).

Le rôle confié au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi est important. A son niveau, bien des conflits doivent pouvoir être aplanis. Ce serait mal comprendre sa mission que de la croire purement négative. Il ne doit pas que s'opposer à une décision de l'employeur; il doit, le cas échéant, s'efforcer de rétablir des relations

beslissing van de werkgever; in voorkomende gevallen moet hij trachten de normale betrekkingen tussen beide partijen te herstellen, zodat de overeenkomst kan blijven bestaan. Zodoende beperkt hij het aantal zaken die bij de arbeidsrechtbanken aanhangig worden gemaakt en maakt hij het die rechtbanken mogelijk de overblijvende geschillen binnen een redelijke termijn te beslechten.

In dit laatste geval zal het dossier dat hij zal samenstellen waardevol zijn voor de arbeidsrechtbank die, beter dan nu, de omstandigheden en de redenen van het ontslag zal kunnen beoordelen aangezien hij niet alleen zal beschikken over de door de partijen, maar ook over de door een onpartijdige instantie verstrekte elementen.

In de gerechtelijke fase zal de wederopneming van de werknemer in de onderneming kunnen worden uitgesproken. Zulks is ongetwijfeld de beste vergoeding voor de schade die een ten onrechte ontslagen werknemer geleden heeft.

De wederopneming gebeurt als volgt :

a) zij is verplicht in de ondernemingen die ten minste twintig werknemers tewerk stellen; in de andere gevallen is zij facultatief.

Men kan inderdaad aannemen dat het in de kleine ondernemingen, waar nauwe banden bestaan tussen de werknemer en de werkgever, moeilijk is de werknemer opnieuw op te nemen.

In de andere ondernemingen zal de wederopneming geen grote problemen doen rijzen; meestal zullen de moeilijkheden zich niet rechtstreeks tussen de werknemer en de werkgever hebben voorgedaan en zal het vaak mogelijk zijn die werknemer in een andere betrekking tewerk te stellen;

b) de wederopneming gebeurt met behoud van het loon, de voordelen en de anciënniteit welke verbonden zijn aan de laatste betrekking die de werknemer in dienst van de onderneming uitoefende;

c) de wederopneming heeft tot gevolg dat de werknemer het loon krijgt dat hij sinds zijn afdanking niet ontvangen had en dat zijn toestand, vanaf dat ogenblik tot op het ogenblik van zijn wederopneming, met betrekking tot de verschillende wetgevingen geregulariseerd wordt;

d) in de ondernemingen waar de wederopneming facultatief is, kan alleen de werknemer ze verzaken.

In dat geval kan hij tijdens een periode waarvan de duur aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en die in geen geval korter mag zijn dan zes maanden, aanspraak maken op het loon dat hij niet ontvangen had sinds de datum van zijn ontslag evenals op de regularisatie van zijn toestand met betrekking tot de sociale wetten;

e) in de ondernemingen waar de wederopneming facultatief is, is de toestand, wanneer de rechter er geen uitspraak over doet, dezelfde als die welke beschreven is in punt d) hierboven;

f) de werknemer moet ook opnieuw in de onderneming kunnen opgenomen worden wanneer hij ten onrechte ontslagen is om een dringende reden en achteraf blijkt dat hier zelfs geen werkelijke en ernstige reden aanwezig is.

Zijn loon gedurende enige tijd behouden, eventueel zelfs met schadevergoeding, is maar een schrale troost voor wie de grootste moeite heeft om een nieuwe betrekking te vinden precies om de redenen die werden ingeroepen om hem zijn vorige betrekking te doen verliezen.

* * *

Hopelijk wordt het probleem van de bescherming van de werknemer tegen onverdiend ontslag door dit wetsvoorstel op doelmatige wijze opnieuw onder de aandacht gebracht.

normales entre les deux parties, de telle manière que le contrat puisse subsister. Ce faisant, il limitera le nombre des recours aux tribunaux du travail et permettra à ceux-ci de juger, dans un délai raisonnable, les contestations qui subsisteront.

Dans cette dernière hypothèse, le dossier qu'il constituera sera précieux pour le tribunal du travail qui pourra mieux apprécier qu'à présent les circonstances et les mobiles du licenciement puisqu'il disposera, non seulement des éléments fournis par les parties, mais également de ceux recueillis par une instance impartiale.

Dans la phase judiciaire, la réintégration du travailleur au sein de l'entreprise pourra être prononcée. C'est sans contester la meilleure réparation du dommage subi qui peut être donnée au travailleur injustement licencié.

La réintégration se fait aux conditions suivantes :

a) elle est obligatoire dans les entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs; elle est facultative, dans les autres.

On peut concevoir, en effet, que dans les petites entreprises où les relations entre l'employeur et le travailleur sont plus proches, il soit malaisé de réintégrer le travailleur.

Dans les autres entreprises, la réintégration ne posera pas de gros problèmes; généralement, la difficulté dans la relation du travail n'aura pas existé directement entre l'employeur et le travailleur et il sera souvent possible d'affecter ce dernier à un autre poste de travail;

b) elle se fait avec le salaire, les avantages et l'ancienneté inhérents à la fonction exercée en dernier lieu par le travailleur au service de l'entreprise;

c) elle entraîne le paiement des rémunérations que le travailleur n'a pas perçues depuis la date de son licenciement, ainsi que la régularisation, depuis cette date jusqu'au moment de la réintégration, de sa situation au regard des différentes législations sociales;

d) dans les entreprises où elle est obligatoire, seul le travailleur peut y renoncer.

Dans ce cas, il peut prétendre, pendant un temps laissé à l'appréciation du juge mais qui ne peut être inférieur à six mois, aux rémunérations qu'il n'a pas perçues depuis la date de son renvoi, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

e) dans les entreprises où la réintégration est facultative, la situation est similaire à celle exposée au point d) ci-dessus, lorsque le juge ne la prononce pas;

f) la réintégration doit également pouvoir se faire lorsque le travailleur a été licencié à tort pour motifs graves et qu'il apparaît que ces motifs ne sont même pas réels et sérieux.

Recevoir sa rémunération pendant un certain temps, avec parfois en plus des dommages et intérêts, est une maigre consolation pour celui qui éprouve de grosses difficultés à retrouver un emploi en raison précisément des motifs invoqués pour lui faire perdre le précédent.

* * *

Il faut espérer que la présente proposition de loi relancera de façon utile le problème de la protection du travailleur contre un renvoi immérité.

Voor onze traditie op het stuk van sociale vooruitgang zou het in elk geval maar weinig eervol zijn mocht een richtlijn van de Europese Gemeenschap ons binnen enkele jaren verplichten in onze wetgeving een bepaling op te nemen waardoor het ontslag voortaan moet worden gerechtvaardigd, terwijl wij daartoe thans uit eigen beweging kunnen besluiten.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« De werknemer die niet alleen het dringend karakter, maar ook de werkelijkheid en de ernst van de door de werkgever aangevoerde reden betwist, kan zich binnen acht dagen na ontvangst van de aangetekende brief van de werkgever bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden, ten einde zijn wederopneming in de onderneming aan te vragen onder de in artikel 37, § 6, bepaalde voorwaarden. »

Art. 2

Artikel 37 van voornoemde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid geschiedt de kennisgeving van de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaarders-exploot.

§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt gedaan, dient de reden van de opzegging in de kennisgeving te worden vermeld; die reden moet werkelijk en ernstig zijn.

Het bewijs van de aangevoerde reden moet door de werkgever worden geleverd.

§ 3. Indien de werknemer de aangevoerde reden betwist, kan hij, binnen acht dagen na ontvangst van de opzegging, bij een aangetekende brief de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzoeken zich tegen zijn ontslag te verzetten.

Het verzoek, waarbij een afschrift is gevoegd van het stuk waarin de opzegging wordt betekend, moet met redenen omkleed zijn. Een afschrift van het verzoek wordt aan de werkgever gezonden.

§ 4. De directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gaat de werkelijkheid en

Il serait en tout cas peu glorieux pour la tradition de progrès social de notre pays qu'une directive de la Communauté européenne nous contraigne dans quelques années à insérer dans notre législation l'obligation de motiver le licenciement, alors que nous pouvons le décider de notre propre gré aujourd'hui.

E. GLINNE

PROPOSITION DE LOI

Article 1

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par la disposition suivante :

« Le travailleur qui conteste non seulement la gravité mais également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, peut, dans les huit jours qui suivent la réception de la lettre recommandée de l'employeur, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions visées à l'article 37, § 6. »

Art. 2.

L'article 37 de la loi précitée est remplacé par la disposition suivante :

« § 1. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise à l'autre partie d'un écrit indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice.

§ 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la notification doit indiquer le motif du préavis; ce motif doit être réel et sérieux.

La charge de la preuve du motif invoqué incombe à l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui conteste le motif indiqué peut, dans les huit jours de la réception du préavis, demander, par lettre recommandée à la poste, au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, de s'opposer à son licenciement.

Sa demande, à laquelle est jointe une copie de l'écrit lui notifiant son préavis, doit être motivée. Il en adresse une copie à l'employeur.

§ 4. Le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi vérifie la réalité et le sérieux du motif invoqué

de ernst van de door de werkgever aangevoerde redenen na, evenals de draagwijdte van de maatregelen die hij heeft genomen om ontslag te voorkomen.

Binnen dertig dagen te rekenen van de verzending van het verzoek door de werknemer brengt bedoelde directeur zijn besluit ter kennis van de werkgever en de werknemer.

Zelfs indien de opzeggingstermijn is verstreken, kan de werkgever het voorgenomen ontslag niet uitvoeren vóór het verstrijken van de in het tweede lid bedoelde termijn of zolang de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zijn besluit om zich niet tegen het ontslag te verzetten niet ter kennis van de betrokkenen heeft gebracht.

Indien de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag verzet en de werkgever zich niet beroept op het bepaalde in § 5, wordt de aan de werknemer betekende opzegging als onbestaande beschouwd.

§ 5. De werkgever die het besluit van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om zich tegen het ontslag te verzetten betwist, kan zich binnen acht dagen na de betekening van het besluit bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden om gemachtigd te worden de werknemer te ontslaan.

De arbeidsrechtbank roept de werkgever en de werknemer op, verzoekt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening haar het dossier mede te delen en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 6. Wanneer de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zich tegen het ontslag niet verzet of verzuimt zich uit te spreken binnen de in § 4, tweede lid, bepaalde termijn, kan de werknemer zich, binnen acht dagen na die termijn of na de kennisgeving van de beslissing van de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden met het verzoek hetzij in dienst te blijven, hetzij wederopgenomen te worden.

De arbeidsrechtbank roept de werkgever en de werknemer op, verzoekt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening haar het dossier mede te delen en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

De wederopneming gebeurt met behoud van het loon, van de voordelen en van de anciënniteit eigen aan de functie die voor het laatst uitgeoefend is door de werknemer in dienst van de onderneming.

In ondernemingen die in het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste twintig werknemers hebben tewerkgesteld, wordt de wederopneming — behalve wanneer de werknemer ervan afziet — verplicht door de rechter uitgesproken wanneer de reden voor het ontslag niet werkelijk en ernstig is.

Het vonnis waarbij wederopneming wordt uitgesproken, veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere voordelen welke de werknemer sedert zijn ontslag heeft moeten derven, alsmede tot het regulariseren van diens toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

Indien de zonder werkelijke en ernstige reden ontslagen werknemer afziet van wederopneming, kan hij, gedurende een tijdvak dat niet minder dan zes maanden mag bedragen, aanspraak maken op het loon en de voordelen bedoeld in het vijfde lid, evenals op de regularisatie van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

par l'employeur, ainsi que la portée des mesures qu'il a prises pour éviter le licenciement.

Dans les trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande du travailleur, il fait connaître sa décision à l'employeur et au travailleur.

Même si le délai de préavis est expiré, l'employeur ne peut procéder au licenciement envisagé tant que le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi n'a pas fait connaître sa décision de ne pas s'opposer au licenciement ou avant l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2.

Si le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi s'oppose au licenciement et que l'employeur ne fait pas usage des dispositions du § 5, le préavis remis au travailleur est réputé nul et non avenu.

§ 5. L'employeur qui conteste la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi de s'opposer au licenciement peut, dans les huit jours de la notification de cette décision, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander l'autorisation de licencier le travailleur.

Après avoir convoqué l'employeur et le travailleur et invité l'Office national de l'Emploi à lui communiquer le dossier, le tribunal du travail statue dans les trente jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 6. Lorsque le directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi ne s'oppose pas au licenciement ou néglige de se prononcer dans le délai prévu au § 4, deuxième alinéa, le travailleur peut, dans les huit jours de ce délai ou de la notification de la décision du directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander, soit son maintien en service, soit sa réintégration.

Après avoir convoqué l'employeur et le travailleur et invité l'Office national de l'Emploi à lui communiquer le dossier, le tribunal du travail statue dans les trente jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

La réintégration se fait avec le salaire, les avantages et ancienneté inhérents à la fonction exercée en dernier lieu par le travailleur au service de l'entreprise.

Dans les entreprises occupant en moyenne au moins vingt travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement, et sauf si le travailleur y renonce, la réintégration est prononcée obligatoirement par le juge lorsque le motif du licenciement n'est pas réel et sérieux.

Le jugement qui prononce la réintégration condamne d'office l'employeur au paiement des rémunérations et autres avantages que le travailleur n'a pas perçus depuis la date de son licenciement, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

Si le travailleur licencié sans motif réel et sérieux renonce à la réintégration, il peut, pendant une période qui ne peut être inférieure à six mois, prétendre aux rémunérations et autres avantages visés au cinquième alinéa, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

In ondernemingen die in het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste twintig werknemers hebben tewerkgesteld, is het bepaalde in het zesde lid toepasselijk op de zonder werkelijke en ernstige reden ontslagen werknemer wanneer het vonnis geen wederopneming uitspreekt.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van het gemiddelde aantal werknemers dat gedurende een kalenderjaar is tewerkgesteld.

7. Elk ontslag dat niet in overeenstemming is met dit artikel, is van rechtswege nietig.

De werknemer beschikt over een termijn van acht dagen, te rekenen van het tijdstip waarop de werkgever op onwetlijke wijze een einde maakt aan de overeenkomst, om zich bij verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank te wenden ten einde de nietigverklaring van het ontslag te vragen.

De arbeidsrechtbank roept de partijen op en doet uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

Ingeval het ontslag reeds plaatsgehad heeft, beveelt het vonnis waarin de nietigheid ervan wordt vastgesteld, dat de werknemer opnieuw in de onderneming wordt opgenomen en veroordeelt de werkgever van rechtswege tot het betalen van het loon en van de andere voordelen welke de werknemer sedert zijn ontslag tot op het tijdstip waarop hij opnieuw in de onderneming wordt opgenomen, heeft moeten derven, alsmede tot het regulariseren van zijn toestand op het stuk van de sociale wetgeving.

§ 8. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan door de werkgever of door de werknemer hoger beroep worden ingesteld binnen acht dagen na de bij de §§ 5, 6 en 7 bedoelde kennisgeving.

Het Arbeidshof roept de partijen op en doet uitspraak binnen dertig dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 9. Zelfs indien de opzeggingstermijn is verstreken, kan de werkgever het voorgenomen ontslag niet uitvoeren zolang hij daartoe niet gemachtigd is bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing.

Gedurende de hele duur van de procedure of gedurende een gedeelte daarvan kan de werkgever de werknemer evenwel vrijstelling verlenen om zich op het werk aan te bieden, mits hij hem zijn loon betaalt en de door de sociale wetgeving opgelegde verplichtingen nakomt.

Gedurende die tijd kan de werknemer de overeenkomst schriftelijk opzeggen na een beperkte opzeggingstermijn. Deze opzegging wordt betekend in de vormen voorgeschreven bij § 1, tweede tot vierde lid. Onverminderd de toepassing van artikel 84 is de opzeggingstermijn acht dagen.

Indien een in kracht van gewijsde gegane beslissing de werkgever de machtiging weigert om de werknemer te ontslaan, wordt de aan deze laatste betekende opzegging als onbestaande beschouwd.

§ 10. Na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, kan de Koning bepaalde categorieën van ondernemingen of bepaalde werknemers, zonder meer dan wel met inachtneming van bepaalde regels, van de toepassing van de §§ 2 tot 9 uitsluiten. »

15 mei 1979.

Les dispositions du sixième alinéa sont applicables, dans les entreprises occupant en moyenne moins de vingt travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement, au travailleur licencié sans motif réel et sérieux, lorsque le jugement ne prononce pas la réintégration.

Le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile.

§ 7. Est nul de plein droit tout licenciement qui n'est pas effectué conformément aux dispositions du présent article.

Le travailleur dispose d'un délai de huit jours, à compter de la date à laquelle l'employeur met fin illégalement au contrat, pour introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail en vue de demander l'annulation du licenciement.

Après avoir convoqué les parties, le tribunal du travail statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

Au cas où le licenciement aurait déjà eu lieu, le jugement qui en constate la nullité, ordonne la réintégration du travailleur dans l'entreprise et condamne d'office l'employeur au paiement des rémunérations et autres avantages que le travailleur n'a pas perçus depuis la date de son licenciement jusqu'à sa réintégration dans l'entreprise, ainsi qu'à la régularisation de sa situation au regard des lois sociales.

§ 8. Appel au jugement du tribunal du travail peut être interjeté par l'employeur ou le travailleur dans les huit jours de la notification prévue aux §§ 5, 6 et 7.

La Cour du travail, après avoir convoqué les parties, statue dans les trente jours de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est signifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 9. Même si le délai de préavis est expiré, l'employeur ne peut procéder au licenciement envisagé aussi longtemps qu'une décision coulée en force de chose jugée ne lui en a pas donné l'autorisation.

Pendant tout ou partie de la durée de la procédure, l'employeur peut toutefois dispenser le travailleur de se présenter à son travail, moyennant le paiement de sa rémunération et le respect des obligations imposées par les législations sociales.

Pendant cette période, le travailleur peut résilier le contrat par écrit, moyennant un préavis réduit. Ce congé est notifié dans les formes prévues au § 1^{er}, alinéas 2 à 4. Sans préjudice de l'application de l'article 84, le préavis est de huit jours.

Si une décision coulée en force de chose jugée refuse à l'employeur l'autorisation de licencier le travailleur, le préavis remis à ce dernier est réputé nul et non avenu.

§ 10. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, exclure, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, certaines catégories d'entreprises ou certains travailleurs, de l'application des dispositions des §§ 2 à 9. »

15 mai 1979.

E. GLINNE
W. BURGEON