

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

2 octobre 2003

SESSION EXTRAORDINAIRE 2003

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail en vue d'instaurer
une suspension du délai de préavis
pendant une grève**

(déposée par Mmes Greta D'hondt
et Nahima Lanjri)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

2 oktober 2003

BUITENGEWONE ZITTING 2003

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten met
het oog op de invoering van een schorsing
van de opzeggingstermijn tijdens een staking**

(ingediend door de dames Greta D'hondt
en Nahima Lanjri)

RÉSUMÉ

Pendant la suspension du contrat de travail, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier le contrat de travail. Dans des cas expressément prévus par la loi, le délai de préavis est cependant suspendu en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension.

À l'heure actuelle, la grève n'est pas citée parmi les motifs de suspension du contrat de travail qui entraînent une suspension du délai de préavis. Selon l'auteur, les employeurs pourraient en faire un usage abusif. C'est la raison pour laquelle elle propose d'adapter la législation de telle manière qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant une grève, le délai de préavis soit également suspendu.

SAMENVATTING

Tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen. In uitdrukkelijk door de wet bepaalde gevallen wordt de opzeggingstermijn evenwel geschorst bij opzegging gegeven door de werkgever voor of tijdens de schorsing.

Staking is momenteel niet opgenomen als schorsingsgrond van de arbeidsovereenkomst die leidt tot een schorsing van de opzeggingstermijn. Volgens de indienster zouden werkgevers hiervan misbruik kunnen maken. Daarom stelt zij voor de regelgeving in die zin aan te passen dat ook in geval van opzegging door de werkgever voor of tijdens een staking de opzeggingstermijn wordt geschorst.

<i>cdH</i>	: <i>Centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V</i>	: <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>ECOLO</i>	: <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
<i>FN</i>	: <i>Front National</i>
<i>MR</i>	: <i>Mouvement Réformateur</i>
<i>N-VA</i>	: <i>Nieuw - Vlaamse Alliantie</i>
<i>PS</i>	: <i>Parti socialiste</i>
<i>SP.a - SPIRIT</i>	: <i>Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.</i>
<i>VLAAMS BLOK</i>	: <i>Vlaams Blok</i>
<i>VLD</i>	: <i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum (witte kaft)</i>	<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 50 1720/001.

Selon les principes du droit du travail, un contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par voie de préavis, par rupture immédiate (moyennant le paiement d'une indemnité de préavis) et pour motif grave.

Lorsque le contrat de travail est résilié par notification d'un préavis, un délai de préavis doit être respecté. Durant ce délai, le travailleur salarié continue à travailler normalement et sa rémunération évolue tout aussi normalement, c'est-à-dire conformément au principe de l'indexation, par application des barèmes, etc. Pendant ce délai de préavis, le travailleur licencié a le droit de s'absenter de son travail afin de chercher un nouvel emploi.

Sauf disposition contraire, tant l'employeur que le travailleur ont le droit de résilier le contrat de travail pendant la suspension de son exécution et le délai de préavis prend cours à la date normale¹.

En cas de congé donné par l'employeur, il y a un certain nombre de motifs – prévus essentiellement dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 38, § 2) – qui suspendent le délai. C'est le cas pour une suspension de l'exécution du contrat de travail :

- en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture ;
- en cas de congé de maternité pré- et postnatal ;
- en cas de congé prophylactique dont bénéficient les travailleuses enceintes et les travailleuses qui allaitent ;
- en cas de privation temporaire de liberté ;
- pendant l'accomplissement des obligations militaires ou du service civil ;

⁽¹⁾ Cf. *Doc. parl.* Chambre n° 293/4, 1977-1978, pp. 12-13.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 50 1720/001.

Volgens de arbeidsrechtelijke principes kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden beëindigd door opzegging, door onmiddellijke verbreking (met betaling van een opzeggingsvergoeding) en omwille van een dringende reden.

Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door opzegging is er sprake van een opzeggingstermijn. De werknemer doet dan gewoon verder zijn werk tijdens deze termijn. Het loon evolueert volgens de normale principes: indexering, toepassing van barema's, enzovoorts. Tijdens deze opzeggingstermijn heeft de ontslagen werknemer het recht van het werk afwezig te zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Zonder afwijkende bepaling hebben zowel de werkgever als de werknemer het recht om de arbeidsovereenkomst tijdens een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst op te zeggen en begint de opzeggingstermijn op zijn normale aanvangsdatum te lopen.¹

Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever zijn er een aantal gronden - hoofdzakelijk in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (artikel 38, § 2) - die de termijn schorsen. Dit is het geval voor een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens:

- collectieve vakantie en individuele vakantiedagen daarbuiten;
- pre- en postnatale moederschapsrust;
- profylactisch verlof dat zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, genieten;
- voorlopige vrijheidsberoving;
- militaire verplichtingen of burgerdienst;

⁽¹⁾ Cf. *Parl. St.* Kamer 1977-78, 293/4, 12-13.

– en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ;

– en cas de jours complets de repos compensatoire octroyés pour la prestation d'heures supplémentaires (article 26*bis* de la loi sur le travail ; article 38*bis* de la loi relative aux contrats de travail) ;

– en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'interruption de carrière (article 101*bis* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales).

Étant donné que la législation ne le prévoit pas explicitement, la grève ne constitue pas, ce qui a de quoi surprendre, un motif de suspension qui empêche que le délai de préavis prenne cours ou qui suspend ledit délai lorsque la grève intervient dans le courant d'un délai de préavis qui a déjà pris cours. On pourrait peut-être se demander si, dans la législation sur le travail, une grève est effectivement considérée comme un motif de suspension du contrat de travail. L'incidence d'une grève sur le contrat de travail individuel a longtemps fait l'objet d'une polémique dans la doctrine.

En concluant un contrat de travail, un travailleur s'engage en effet contractuellement à effectuer un certain travail conformément aux clauses de ce contrat. En cas de grève, le travailleur refuse délibérément de remplir ces obligations contractuelles. Bien que l'on ait longtemps soutenu que le gréviste rompait son contrat de travail, la Cour de cassation s'est inscrite en faux contre cette thèse. Dans un arrêt du 23 novembre 1967, elle a en effet estimé que la non-exécution du contrat n'était pas, en soi, déterminante lorsqu'il s'agit de juger s'il y a rupture de contrat.² La Cour a estimé que l'objectif poursuivi en ne travaillant pas revêtait davantage d'importance. Or, l'objectif d'un gréviste n'est manifestement pas de mettre fin au contrat de travail. Ce qu'il veut plutôt, c'est exécuter à nouveau au plus vite le contrat de travail, mais dans des conditions qui lui sont plus favorables. Ces considérations ont amené la Cour de cassation à conclure qu'une grève ne consume pas la rupture du contrat de travail. *Une grève suspend seulement l'exécution du contrat de travail.* Cette thèse a également été confirmée ultérieurement par plusieurs arrêts.³

Bien que la faculté de se mettre en grève ne soit pas réglementée par la loi, l'on souscrit donc actuellement à la thèse selon laquelle une grève suspend simplement le contrat de travail. Étant donné qu'une grève

– arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval;

– de volledige dagen inhaalrust wegens het presteren van overwerk (art. 26*bis* Arbeidswet van 16 maart 1971; art. 38*bis* Arbeidsovereenkomstenwet);

– schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens loopbaanonderbreking (art. 101*bis* Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985).

Vermits het niet uitdrukkelijk in de wetgeving vermeld wordt, geldt een staking verrassend genoeg niet als een schorsingsreden die verhindert dat de opzeggingstermijn begint te lopen of onderbreekt wanneer een staking voorkomt in de loop van een opzeggingstermijn die reeds een aanvang nam. Men zou zich misschien de vraag kunnen stellen of een staking in de arbeidswetgeving wel geldt als een schorsing van de arbeidsovereenkomst? In de rechtsleer werd namelijk lange tijd geredetwist over de invloed van een staking op de individuele arbeidsovereenkomst.

Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst gaat een werknemer immers de contractuele verplichting aan om volgens de bepalingen van deze overeenkomst een bepaald werk uit te voeren. Bij een staking weigert de werknemer bewust deze contractuele verplichtingen uit te voeren. Alhoewel lange tijd volgehouden werd dat de staker zijn arbeidsovereenkomst verbrak, ging het Hof van Cassatie hier tegenin. In een arrest van 23 november 1967 oordeelde het Hof dat het feit zelf van het niet-uitvoeren van de overeenkomst niet doorslaggevend was bij het beoordelen van een contractbreuk.² Belangrijker was volgens het hof de bedoeling bij het niet-werken. De bedoeling van een staker is duidelijk niet het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het is hem er veeleer om te doen zo vlug mogelijk terug de overeenkomst uit te voeren, zij het in voor hem gunstiger omstandigheden. Dit leidde het Hof van Cassatie ertoe te besluiten dat een staking de arbeidsovereenkomst niet verbreekt. *Een staking schorst alleen maar de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.* Ook later werd dit in verschillende arresten bevestigd.³

Alhoewel de mogelijkheid tot staken niet wettelijk gereguleerd is, houdt men dus thans de thesis aan dat een staking de arbeidsovereenkomst louter schorst. Vermits een staking een schorsing van de ar-

⁽²⁾ Cass. 23 novembre 1967, *Arr. Cass.*, 1968, 421.

⁽³⁾ Par exemple, Cass. 14 avril 1980, *Arr. Cass.*, 1979-1980, 1002.

⁽²⁾ Cass. 23 november 1967, *Arr. Cass.* 1968, 421.

⁽³⁾ Bijvoorbeeld: Cass. 14 april 1980, *Arr. Cass.* 1979-80, 1002.

constitue une suspension du contrat de travail, le délai de préavis qui court pendant une grève pourrait, en toute logique, également être suspendu. Il suffirait simplement d'ajouter la grève à la liste des motifs de suspension figurant dans la législation sur le travail pour déroger à la règle générale – un délai de préavis continue tout simplement à courir pendant une suspension du contrat de travail.

Existe-t-il des arguments spécifiques qui justifient l'ajout de la grève à la liste des motifs de suspension spécifiques ? Assurément. En principe, le travailleur congédié continue à être occupé par l'entreprise et à percevoir une rémunération pendant la durée du préavis. Si le délai de préavis coïncide avec une grève, le travailleur ne peut toutefois se rendre au travail. Le délai de préavis continue pourtant à courir normalement. Le travailleur concerné n'est donc pas rémunéré pendant son délai de préavis, bien qu'en tant que licencié, il y ait légalement droit. Cette situation est injuste.

Un employeur peut donc abuser de cette situation. Il peut en effet ne pas rémunérer, pendant le délai de préavis, le travailleur qu'il souhaite licencier au cours d'une grève tant que l'exécution du contrat de travail est suspendue. S'il choisit, en revanche, de rompre immédiatement le contrat de travail pendant une grève, il est tenu au paiement d'une indemnité de préavis. En cas de grève, l'employeur a donc tout intérêt à mettre fin au contrat de travail en signifiant un congé. Il ne devra quand même pas payer le travailleur. C'est l'organisation syndicale qui s'en chargera en versant les indemnités de grève, qui sont ainsi manifestement détournées de leur objectif.

Une telle situation peut, surtout au cours de longues grèves, générer de sérieux abus. Ce sont principalement les ouvriers qui peuvent en être les victimes, puisque leur délai de préavis commence en principe déjà à courir le premier lundi qui suit le jour où il est censé avoir été reçu (même lorsque ce lundi est un jour férié). Il serait plus logique de suspendre le préavis pendant une grève et de ne le laisser prendre ou poursuivre ses effets qu'après que la grève est terminée. Le début du délai de préavis (ou la période restante) coïnciderait alors avec le jour où le travailleur reprend effectivement ses activités, indépendamment de la date du mois ou du jour de la semaine de travail. Un employeur peut donc toujours mettre définitivement fin à un contrat de travail pendant une grève.

beidsovereenkomst is, kan logischerwijs ook de opzeggingstermijn die tijdens een staking valt, geschorst worden. Het volstaat eenvoudig om in de arbeidswetgeving een staking in de lijst van schorsingsgronden op te nemen om van de algemene regel - een opzeggingstermijn loopt gewoon door tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst - af te wijken.

Zijn er specifieke argumenten om een staking toe te voegen aan de lijst van specifieke schorsingsgronden? Zeker en vast. In principe blijft de ontslagen werknemer tijdens de opzeggingstermijn op het bedrijf tewerkgesteld en bijgevolg loon ontvangen. Als de opzeggingstermijn echter tijdens een staking valt, kan de werknemer niet gaan werken. Toch blijft de opzeggingstermijn gewoon doorlopen. De betrokken werknemer ontvangt dus - ondanks dat hij daar door zijn ontslag wettelijk recht op heeft - geen loon tijdens zijn opzeggingstermijn. Dat is onrechtvaardig.

Op zich kan een werkgever misbruik maken van deze situatie. Hij verkeert immers in de mogelijkheid een werknemer die hij gedurende een staking door opzegging wil ontslaan geen loon te betalen tijdens de opzeggingstermijn zolang de schorsingsperiode duurt. Indien hij daarentegen voor een onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens een staking kiest, is hij verplicht een opzeggingsvergoeding te betalen. Het komt de werkgever dus beter uit - in het geval van een staking - te kiezen voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging. Hij zal de betrokken werknemer toch niet moeten betalen. Dit doet immers de vakbond middels het stakersgeld dat langs deze weg duidelijk fout aangewend wordt.

Zo'n situatie kan vooral tijdens lange stakingen tot ernstige misbruiken leiden. Hoofdzakelijk arbeiders kunnen hiervan de dupe zijn vermits hun opzeggingstermijn in principe al begint de eerste maandag volgend op de dag waarop de opzegging geacht wordt ontvangen te zijn (zelfs wanneer die maandag een feestdag is). Logischer zou zijn de opzeggingstermijn te schorsen tijdens een staking en pas te laten ingaan of verder te laten lopen nadat de staking beëindigd werd. Het begin van de opzegging (of de resterende periode ervan) valt dan samen met de dag waarop de werknemer zijn effectieve prestaties hervat, ongeacht de datum van de maand of de dag van de werkweek. De mogelijkheid blijft dus bestaan dat een werkgever tijdens een staking de arbeidsovereenkomst definitief

Celle-ci ne change rien à la situation. Le préavis est en effet valable. Le délai de préavis ne commencera toutefois à courir que lorsque la période de suspension sera terminée.

beëindigt. Daaraan verandert niets. De opzegging is immers geldig. De opzeggingstermijn echter, zal slechts beginnen lopen wanneer de schorsingsperiode beëindigd werd.

Greta D'HONDT (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété comme suit :

«6° pendant le temps où le travailleur est absent pour cause de grève.».

Art. 3

A l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots «et 5°» sont remplacés par les mots «,5° et 6°».

23 juillet 2003

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 28 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt:

«6° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens staking.».

Art. 3

In artikel 38, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «en 5°» vervangen door de woorden «,5° en 6°».

23 juli 2003

Greta D'HONDT (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

TEXTE DE BASE

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Article 28

L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43*bis*, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

2°*bis* pendant la durée de l'absence visée à l'article 39*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :

a) la loi du 1er juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;

b) la section 6 du chapitre III de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;

c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.

Art. 38

§ 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

TEXTE DE BASE

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Article 28

L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43*bis*, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

2°*bis* pendant la durée de l'absence visée à l'article 39*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :

a) la loi du 1er juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;

b) la section 6 du chapitre III de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;

c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.

6° pendant le temps où le travailleur est absent pour cause de grève.¹

Art. 38

§ 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2°, **5° et 6°**, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

¹ Art. 2: ajout.

² Art. 3: remplacement.

BASISTEKST

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 28

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeids-
onderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis,
van de arbeidswet van 16 maart 1971.

2°bis. tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in
artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raads-
heer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de
arbeidshoven en -rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk
afwezig is bij toepassing van :

a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van
een vergoeding voor sociale promotie;

b) de afdeling 6 van hoofdstuk III van de herstelwet
van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een ver-
lof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is
wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving
waarvan hij het voorwerp is.

Art. 38

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen
tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als
bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of
tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn
tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel
en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971,
kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de
overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de
uitvoering daarvan.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 28

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaar-
lijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de
werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeids-
onderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis,
van de arbeidswet van 16 maart 1971.

2°bis. tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in
artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raads-
heer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de
arbeidshoven en -rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk
afwezig is bij toepassing van :

a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van
een vergoeding voor sociale promotie;

b) de afdeling 6 van hoofdstuk III van de herstelwet
van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een ver-
lof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is
wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving
waarvan hij het voorwerp is.

**6° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig
is wegens staking.¹**

Art. 38

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen
tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als
bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2°, **5° en 6^o**, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of
tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn
tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel
en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971,
kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de
overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de
uitvoering daarvan.

¹ Art. 2: aanvulling.

² Art. 3: vervanging.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetenbezwaarden of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetenbezwaarden of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.