

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1974

9 MAI 1974

PROPOSITION DE LOI

fixant les effets du lock-out
sur l'exécution des contrats de louage de travail.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le lock-out récemment imposé aux travailleurs, de manière spectaculaire et exemplaire, par ACEC-WESTINGHOUSE, est un nouvel aspect des perturbations provoquées, sous l'influence de sociétés multinationales, dans le système social de notre pays.

La perspective de renouer avec des pratiques qui nous ramèneraient au XIX^e siècle est inacceptable.

Notre proposition de loi entend préserver le système des relations collectives contre l'abus de pouvoir patronal qu'est en fait le lock-out.

Etranger à la conception des rapports collectifs du travail dans notre pays et n'apparaissant en fait que de manière très marginale, le lock-out n'a guère suscité chez nous - contrairement à l'étranger - l'intérêt de la doctrine, de la jurisprudence ou du législateur.

Cette attitude devient injustifiable au moment où, dans une conjoncture sociale et économique inquiétante, un certain patronat manifeste au contraire, à travers le cas exemplaire des ACEC-WESTINGHOUSE, un intérêt très concret pour le lock-out considéré comme une arme soi-disant légitime de combat anti-grève.

En réalité le lock-out et la grève ne se situent pas au même plan : ils sont de nature différente. Le seul point commun est que l'un et l'autre entraînent une cessation temporaire du travail.

Mais les différences sont fondamentales. Sous l'angle de la liberté du travail, seuls sont grévistes les travailleurs qui ont pris la décision de participer au mouvement; au contraire, l'employeur qui décide le lock-out entend priver légalement de la liberté du travail l'ensemble du personnel, gréviste ou non gréviste.

D'autre part, et plus essentiellement, si la grève n'est qu'un moyen ultime par lequel les travailleurs s'efforcent de compenser les pouvoirs de l'employeur, le lock-out est,

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1974

9 MEI 1974

WETSVOORSTEL

houdende vaststelling van de gevolgen van de lock-out op de uitvoering van arbeidsovereenkomsten.

TOELICHTING

OANLIES EN HEREN,

De lock-out die onlangs nog op een opzienbarende en als voorbeeld dienende wijze door ACEC-WESTINGHOUSE aan de werknemers werd opgelegd, is een nieuw aspect van de versroring van ons sociaal bestel onder invloed van de multinationale ondernemingen.

Her is onaanvaardbaar dat men opnicuw zou aanknopen met praktijken uit de XIX^e eeuw.

Ons wetsvoorstel wil het systeem van de collectieve betrekkingen beschermen tegen machtsmisbruik vanwege de werkgever, hergeen lock-out in feite toch is.

Aangezien de lock-out in ons land vreemd is aan de opvassing van de collectieve arbeidsbetrekkingen en in feite slechts zeer uitzonderlijk aangewend wordt, heeft ons land - in tegenstelling met andere landen - er in zijn rechtsleer, rechtspraak of wetgeving weinig of geen aandacht aan besteed.

Deze houding is echter niet meer gerechtvaardigd wanneer bepaalde werkgevers in een onrustbarende sociale en economische conjunctuur een uirgesproken belangsrelling aan de dag leggen voor de lock-out - getuige het voorbeeld van ACEC-WESTINGHOUSE - die als een zogezegd wettig „anri-stakingswapen" wordt beschouwd.

In werkelijkheid liggen lock-out en staking niet in hetzelfde vlak : zij zijn van een verschillende aard. Het enige wat zij gemeen hebben is dat zij allebei een rijdelijke werkonderbreking veroorzaken.

De verschillen zijn evenwel van fundamentele aard. Vanuit de arbeidsvrijheid gezien, is alleen de werknemer die beslist heeft aan de beweging deel te nemen, een staker; maar een werkgever die tot lock-out beslist, heeft de bedee-ling al zijn personeelsleden, 31 dan niet stakers, werrelijk de vrijheid van arbeid te ontnemen.

Verder is staking slechts een ultiem middel waarmee de werknemers trachten de machts van de werkgever te compenseren, terwijl de lock-out nog een extra machtsmiddel

lui, un surcroît de pouvoir aux mains d'une personne qui détient déjà le pouvoir économique et le pouvoir disciplinaire dans l'entreprise.

Aussi n'y a-t-il aucun parallélisme entre la grève et le lock-out. La grève est un droit qui s'exerce dans le cadre des rapports collectifs du travail. Le lock-out est un abus de droit, une faute contractuelle qui se situe dans le cadre des rapports individuels du travail.

Le régime juridique de la grève et celui du lock-out doivent donc être complètement dissociés et réglés différemment.

Cette analyse est admise et traduite en pratique en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Luxembourg. Seule la République fédérale d'Allemagne fait exception; toutefois au plan des Länder, l'analyse ci-dessus prévaut (ex. Land de Hesse) et même au plan fédéral, un revirement se dessine également.

Notre proposition de loi entend donc régler le lock-out sur son véritable terrain juridique.

Le lock-out, qu'il soit offensif ou défensif, qu'il s'accompagne ou non de notifications de licenciements, consiste en une cessation temporaire de travail imposée par l'employeur en cas de différend collectif de travail.

Il se distingue à la fois du pouvoir disciplinaire et du pouvoir de gestion économique de l'employeur.

En effet, le pouvoir disciplinaire se concrétise dans l'appréciation motivée, soumise au contrôle du pouvoir judiciaire, du comportement individuel du travailleur. Au contraire, le lock-out frappe indistinctement un groupe de travailleurs et leur impute une responsabilité collective, même si les notifications sont individuelles.

Quant au pouvoir de gestion économique, il est fondé et se justifie par des considérations d'ordre économique. Au contraire, le lock-out est une mesure d'intimidation individuelle, dirigée contre des personnes.

Analyse des articles.

Scion l'article 1^{er}, le lock-out est générateur de suspension et non de rupture du contrat de louage de travail. En effet, il n'a pas pour but de faire cesser les relations de travail, mais bien au contraire d'intimider les travailleurs pour qu'ils reprennent le travail dans des conditions moins avantageuses pour eux.

En outre, la suspension du contrat provoquée par le lock-out est marquée d'une faute contractuelle puisqu'elle procède d'un abus de pouvoir. Ceci est vrai même si le lock-out est concomitant à une grève.

L'article 2 règle l'indemnisation du dommage causé par la faute contractuelle de l'employeur. La meilleure réparation semble être de maintenir au travailleur les avantages qu'il aurait retirés de la poursuite de l'exécution du contrat.

L'article 3 veut éviter que la faute de l'employeur n'empêche le travailleur de rechercher un autre emploi s'il le désire; cet article garantit donc la liberté du travail. Le travailleur doit pouvoir se dégager avec les compensations prévues en faveur du travailleur licencié abusivement par son employeur. En l'occurrence, le régime de l'article 16 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est rendu applicable à la généralité des travailleurs protégés par notre proposition de loi, quel que soit leur statut, ouvriers, employés ou autres.

bezorgt aan degene die de economische en disciplinaire macht in de onderneming reeds in handen heeft.

Er bestaan dan ook geen punten van overeenkomst tussen staking en lock-out. De staking is een recht dat in het raam van de collectieve arbeidsverhoudingen wordt uitgeoefend. Lock-out daarentegen is een rechtsmisbruik, een inbreuk op de in het raam van de individuele arbeidsverhoudingen afgesloten overeenkomst.

De rechtsregels betreffende de staking en die betreffende de lock-out behoren dus volledig van elkaar gescheiden en op verschillende wijze benaderd te worden.

Dit standpunt wordt toegepast in Frankrijk, Italië, Nederland en Luxemburg. De Bondsrepubliek Duitsland vormt daarop de enige uitzondering, ofschoon de bovenstaande opvatting wel gehuldigd wordt in afzonderlijke Länder (bv. Hessen); zelfs op federaal vlak is op dat gebied een kentering waar te nemen.

Ons wetsvoorstel wil dus de lock-out regelen uit een specifiek juridisch oogpunt.

De lock-out, ongeacht of die als aanvalswapen dan wel als afweermiddel wordt gebruikt, of die al dan niet met kennisgeving van afdanking gepaard gaat, bestaat in een tijdelijke arbeidsonderbreking die door de werkgever wordt opgelegd bij een collectief arbeidsgeschied.

De lock-out moet worden onderscheiden van de disciplinaire bevoegdheid van de werkgever zowel als van diens bevoegdheid inzake economisch beheer.

De disciplinaire bevoegdheid komt immers tot uiting in de gemotiveerde en aan het roezicht van de rechterlijke macht onderworpen beoordeling van het individuele gedrag van de werknemers. De lock-out daarentegen treft een groep werknemers zonder onderscheid en stelt hen gezamenlijk aansprakelijk, ook al zijn de kennisgevingen individueel.

De bevoegdheid inzake economisch beheer steunt op en wordt gerechvaardigd door overwegingen van economische aard. De lock-out daarentegen is een tegen personen gerichte individuele intimidatiemaatregel.

Ontleding van de artikelen.

Volgens artikel 1 brengt lock-out wel schorsing doch geen verbreking van de arbeidsovereenkomst teweeg. De lock-out wil immers geenszins een einde maken aan de arbeidsverhoudingen, doch wel de werknemers intimideren, zodat zij onder voor hen minder gunstige voorwaarden weer aan het werk gaan.

Bovendien wordt de door lock-out teweeggebrachte schorsing van de overeenkomst gekenmerkt door een rekortkoming ten opzichte van deze overeenkomst, aangezien zij het gevolg is van machtsmisbruik. Zulk geldt zelfs wanneer de lock-out samenvalt met een staking.

Artikel 2 regelt de vergoeding van het nadeel dat uit de tekortkoming van de werkgever aan zijn contractuele verplichting voortvloeit. De beste wijze van schadeloosstelling schijnt erin te bestaan de werknemer de voordelen te laten behouden die hij zou hebben gehad indien de uitvoering van de overeenkomst niet was onderbroken.

Artikel 3 wil vernijden dat de rekortkoming van de werkgever de werknemer verhindert een andere betrekking te zoeken wanneer hij dit wenst; dit artikel waarborgt dus de vrijheid van arbeid. De werknemer moet zich dus vrij kunnen maken en wel met de compensaties waarin is voorzien ten gunste van de werknemer die door zijn werkgever onrechtmatig ontslagen is. In dit geval wordt de bij artikel 16 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders bepaalde regeling roepasselijk verklaard op alle door ons wetsvoorstel beschermde werknemers, ongeacht hun statuut, dus op arbeiders, bedienden of andere werknemers.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

Le lock-out, c'est-à-dire la cessation de travail imposée par l'employeur en cas de différend collectif du travail, ne peut constituer qu'une suspension abusive de l'exécution du contrat de louage de travail.

Art.2.

Pour la période de lock-out, l'employeur est redevable de tous les avantages légaux et contractuels qui auraient été dus au travailleur si l'exécution du contrat de louage de travail n'avait pas été suspendue.

Art.3.

Le travailleur a le droit de rompre sans préavis le contrat de louage de travail pendant la période de lock-out. L'employeur reste redevable au travailleur, à partir de la rupture, d'une indemnité calculée conformément à l'article 16 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

6 mai 1974.

E. GLINNE,
G. MATHOT,
G. TEMMERMAN,
L. RADOUX,
L. HUREZ,
R. URBAIN.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

De loek-out, dit is de door de werkgever bij een collectief arbeidsgeschil opgelegde onderbreking van de werkzaamheid, kan alleen maar een onrechtmatige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn.

Art.2.

De werkgever is voor de duur van de lock-out-periode alle wettelijke en contractuele voordelen verschuldigd waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet ware geschorst.

Art.3.

De werknemer heeft het recht om zonder opzegging de arbeidsovereenkomst tijdens de loek-out-periode te verbreken. De werkgever is vanaf het ogenblik van de verbreking aan de werknemer een vergoeding verschuldigd die wordt berekend overeenkomstig artikel 16 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders.

6 mei 1974.