

Chambre des Représentants

SESSION 1983-1984

18 JANVIER 1984

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et l'article 1bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail

AMENDEMENTS PRESENTES PAR Mme SMET

Art. 1 et 2.

1) Remplacer chaque fois le deuxième alinéa du texte proposé par la disposition suivante :

« L'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé pour motif grave est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

» Une période de répit de sept jours ouvrables prend cours le jour de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise de l'exploit d'huissier. Au cours de celle-ci, les parties peuvent négocier au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire.

» Au cours de cette période, l'employeur n'est pas autorisé à suspendre l'exécution du contrat de travail.

» Lorsqu'à l'expiration de la période de répit, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance du motif grave, l'employeur porte le litige devant le Tribunal du travail, par voie de requête, mentionnant le motif grave qui justifie la demande dans les trois jours ouvrables qui suivent l'expiration de ladite période de répit.

Voir :

155 (1981-1982) :

- N° 1 : Proposition de loi.
- Nos 2 à 6 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1983-1984

18 JANUARI 1984

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 1bis, § 2 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen

AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR MEVR. SMET

Artt. 1 en 2.

1) Het tweede lid van de voorgestelde tekst telkens vervangen door de volgende bepaling :

« De werkgever die voornemens is een beschermd werknemer om dringende reden te ontslaan, dient binnen de drie werkdagen nadat hij kennis heeft genomen van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de representatieve vakbondsorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot.

» Vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden of het deurwaardersexploot wordt afgegeven gaat een afkoelingsperiode van 7 werkdagen in gedurende welke de partijen op ondernemingsniveau of op verzoek van de meest gereede partij, op het vlak van het paritair comité kunnen onderhandelen.

» Tijdens deze periode is de werkgever niet gemachtigd de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen.

» Indien bij het verstrijken van de afkoelingsperiode geen overeenkomst over de al dan niet erkenning van de dringende reden wordt bereikt, maakt de werkgever het geschil aanhangig bij de Arbeidsrechtbank binnen de drie werkdagen na afloop van hogergenoemde afkoelingsperiode en dit bij verzoekschrift waarin de dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Zie :

155 (1981-1982) :

- Nr 1 : Wetsvoorstel.
- Nrs 2 tot 6 : Amendementen.

» Dans le même délai de trois jours ouvrables, des copies de cette requête doivent être envoyées, par lettre recommandée à la poste, au travailleur et à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci. »

JUSTIFICATION

Au cours de la période de répit, l'employeur ne peut pas suspendre l'exécution du contrat de travail. Une modification de la relation de travail rendrait les négociations plus difficiles et mettrait le travailleur dans une position d'infériorité.

2) Remplacer chaque fois l'avant-dernier alinéa du texte proposé par la disposition suivante :

« A compter du jour où la décision de la juridiction du travail reconnaissant le bien-fondé du motif grave est passée en force de chose jugée, l'employeur dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour licencier le travailleur, sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 35, quatrième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

JUSTIFICATION

Le délai prévu à l'article 35, troisième alinéa, ne commence pas à courir au moment où a lieu le manquement grave, mais au moment où le fait invoqué est connu, avec toutes les circonstances qui lui confèrent le caractère de motif grave.

La connaissance du fait n'est suffisante que lorsque la décision de la juridiction du travail a acquis force de chose jugée.

Le motif du licenciement doit également être notifié conformément à l'article 35, quatrième alinéa. Un renvoi à la décision de la juridiction du travail doit être considéré comme une notification suffisante.

3) Au dernier alinéa, troisième et dernière lignes, remplacer deux fois les mots « deuxième alinéa » par les mots « sixième alinéa ».

Art. 2bis (nouveau).

Insérer un article 2bis (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 2bis. — A l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 et à l'article 1bis de la loi du 10 juin 1952, il est ajouté un nouveau § 7bis, libellé comme suit :

» § 7bis. — Au plus tard le dixième jour après que sa réintégration a été refusée, le travailleur peut renoncer par écrit aux indemnités prévues au paragraphe précédent.

» Le cas échéant, l'employeur lui paie la rémunération perdue par suite du licenciement et verse les cotisations de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

» Aussi longtemps que le travailleur n'est pas réintégré, l'employeur est tenu de verser, en plus de la rémunération normale, une astreinte de 10 000 francs par jour de retard.

» Cette astreinte est versée à l'Office national de sécurité sociale, pour être répartie comme les cotisations. Elle est due à partir du jour où la réintégration a été refusée.

» Le travailleur qui renonce aux indemnités prévues au paragraphe précédent a le droit de retirer ensuite, par écrit, sa demande de réintégration.

» Le cas échéant, l'employeur lui verse les indemnités prévues au § 7, sous déduction de la rémunération normale qui a été payée depuis le refus de réintégration. »

» Binnen dezelfde termijn van 3 werkdagen moeten afschriften van dit schrijven bij ter post aangetekende brief verzonden worden aan de werknemer en aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen. »

VERANTWOORDING

Tijdens de zgn. afkoelingsperiode mag de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet schorsen. Een wijziging van de arbeidssituatie zou de onderhandelingen bemoeilijken en de werknemer in een zwakke positie brengen.

2) Het voorlaatste lid van de voorgestelde tekst telkens vervangen door de volgende bepaling :

« Vanaf de dag dat de uitspraak van het arbeidsgerecht, die de dringende reden als gegrond erkent, in kracht van gewijsde is gegaan, beschikt de werkgever over een termijn van drie werkdagen om de werknemer te ontslaan, onverminderd artikel 35, vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. »

VERANTWOORDING

De termijn voorzien in artikel 35, derde lid, begint niet te lopen op het ogenblik dat de ernstige tekortkoming gebeurt, maar wel op het ogenblik dat het in te roepen feit, met inachtneming van alle omstandigheden die er het karakter van dringende reden kunnen aan geven, bekend is.

Het feit is slechts voldoende bekend indien de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft gekregen.

De kennisgeving van de reden van het ontslag moet eveneens gebeuren volgens artikel 35, vierde lid. Een verwijzing naar de uitspraak van het arbeidsgerecht dient beschouwd als een voldoende kennisgeving.

3) In het laatste lid, op de eerste en op de voorlaatste regel, worden de woorden « in het tweede lid » tweemaal vervangen door de woorden « in het zesde lid ».

Art. 2bis (nieuw).

Een artikel 2bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 2bis. — Een nieuwe § 7bis luidend als volgt wordt toegevoegd aan artikel 21 van de wet van 20 september 1948 en aan artikel 1bis van de wet van 10 juni 1952 :

» § 7bis. — De werknemer kan uiterlijk de 10de dag nadat zijn herplaatsing werd geweigerd schriftelijk afzien van de vergoedingen voorzien in vorige paragraaf.

» Desgevallend betaalt de werkgever hem het loon uit dat werd gederfd ten gevolge van het ontslag en stort hij de werkgevers- en werknemersbijdragen inzake R.S.Z. die verband houden met dit loon.

» Zolang de werknemer niet herplaatst wordt, dient de werkgever naast het normale loon een dwangsom te betalen van 10 000 frank per dag vertraging.

» Deze dwangsom wordt gestort bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid om verdeeld te worden zoals de bijdragen. Deze dwangsom is verschuldigd vanaf de dag dat de reïntegratie werd geweigerd.

» De werknemer die afziet van de vergoedingen voorzien in vorige paragraaf heeft het recht nadien schriftelijk zijn aanvraag tot reïntegratie in te trekken.

» Desgevallend betaalt de werkgever hem de vergoedingen voorzien in § 7 onder aftrek van het normale loon dat werd uitbetaald sinds de weigering tot reïntegratie. »

Art. 2ter (nouveau).

Insérer un article 2ter (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 2ter. — A l'article 21, § 7, dernier alinéa, de la loi du 20 septembre 1948 et à l'article 1bis, § 7, dernier alinéa, de la loi du 10 juin 1952, les mots « au § 2, huitième alinéa, 2^o » sont remplacés par les mots « au § 2, douzième alinéa, 2^o ».

Art. 2ter (nieuw).

Een artikel 2ter (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 2ter. — In artikel 21, § 7, laatste lid, van de wet van 20 september 1948 en in artikel 1bis, § 7, laatste lid, van de wet van 10 juni 1952, worden de woorden « § 2, achtste lid, 2^o » vervangen door de woorden « § 2, twaalfde lid, 2^o ».

M. SMET.
