

Chambre des représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998 - 1999 (*)

24 NOVEMBRE 1998

PROJET DE LOI

relatif au transport de choses par route

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. CUYT

Art. 37

Insérer un § 1^{er}bis, libellé comme suit :

«§ 1^{er}bis. Si un travailleur a commis l'une des infractions visées au § 1^{er}, 2°, l'employeur, ses préposés ou ses mandataires seront punis au même titre que lui s'ils ont donné des instructions ou accompli des actes dont ils ne pouvaient ignorer que ces infractions en résulteraient, si, par promesses ou menaces, ils ont directement provoqué ces infractions ou s'ils ont coopéré directement à leur commission.

Sont assimilées, pour l'application de la présente disposition, à:

1° des travailleurs: les personnes qui, en dehors des liens d'un contrat de travail, effectuent un travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° des employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.».

Voir:

- 1743 - 97 / 98:

– N° 1 : Projet de loi.

(*) Cinquième session de la 49^{ème} législature

Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998 - 1999 (*)

24 NOVEMBER 1998

WETSONTWERP

betreffende het vervoer van zaken over de weg

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN DE HEER CUYT

Art. 37

Een § 1bis invoegen, luidend als volgt :

«§ 1bis. Wanneer een werknemer één van de in § 1, 2° bedoelde inbreuken heeft gepleegd, worden de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers op dezelfde wijze gestraft wanneer zij instructies hebben gegeven of daden hebben gesteld waarvan zij zeker wisten dat deze inbreuken eruit zouden voortkomen, door beloften of bedreigingen deze inbreuken rechtstreeks hebben uitgelokt of aan het plegen ervan rechtstreeks hebben meegewerkt.

Voor toepassing van deze bepaling worden gelijkgesteld met :

1° werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.».

Zie:

- 1743 - 97 / 98:

– Nr. 1 : Wetsontwerp.

(*) Vijfde zitting van de 49^{ste} zittingsperiode

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à rendre l'employeur coresponsable de certaines des infractions commises par l'un de ses chauffeurs dans l'exercice de sa profession.

Le droit pénal ne permet en effet de condamner que des personnes physiques: l'entreprise ne peut donc, en tant que personne morale, être rendue responsable. Dans la pratique, cela signifie généralement que le chauffeur doit répondre des infractions commises dans le cadre de son travail et qu'il encourt personnellement les amendes et emprisonnements éventuels ainsi que, le cas échéant, le retrait du permis de conduire.

Les règles applicables en l'espèce méconnaissent totalement le rapport de forces existant réellement au sein du secteur des transports routiers: les chauffeurs sont soumis à de tels impératifs de rentabilité qu'ils sont pratiquement «obligés» d'enfreindre certains règlements et ils sont la plupart du temps les victimes des conditions dans lesquelles le transport s'effectue (surcharge, mauvais entretien du véhicule, etc.).

L'amendement vise par conséquent à rendre coresponsable d'une infraction l'employeur qui a donné, par exemple par le biais de la lettre de voiture, des instructions qui rendaient l'infraction inévitable.

N° 2 DE M. CUYT

Art.41bis (nouveau)

Insérer un article 41bis, libellé comme suit :

«Art. 41bis. — *Un article 42bis, libellé comme suit, est inséré dans le chapitre IV du Titre Ier de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :*

«Art. 42bis. — *L'employeur ne peut accomplir d'actes tendant à mettre fin unilatéralement à un contrat conclu pour une durée déterminée et ayant exclusivement ou partiellement pour objet le transport de personnes ou de biens,*

- que si le travailleur est déchu du droit de conduire ou si son permis de conduire est retiré en vertu des lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968, à partir du moment où l'infraction a été constatée jusqu'à trois mois après la fin de la déchéance ou du retrait;

- que si le permis de conduire du travailleur est suspendu en application de l'article 24, § 3, deuxième alinéa, des mêmes lois, à partir du moment où l'employeur a connaissance de la suspension jusqu'à trois mois après celle-ci, soit pour motif grave, établi conformément à l'article 35, soit s'il prouve que les infractions qui ont entraîné la déchéance, le retrait ou la suspension ne résultent en aucune manière de l'exécution du contrat. S'il s'agit d'une suspension, cela

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe binnen de onderneming de werkgever in bepaalde gevallen mee aansprakelijk maken voor sommige overtredingen die de werknemer als bestuurder begaat bij de uitoefening van zijn beroep.

Immers, het strafrecht staat enkel toe om natuurlijke personen te veroordelen; de onderneming kan als rechtspersoon niet aansprakelijk worden gesteld. In de praktijk betekent dit dat doorgaans de bestuurder aansprakelijk wordt gesteld voor overtredingen in dienstverband en dat eventuele boetes, gevangenisstraffen of de intrekking van het rijbewijs te zijnen laste vallen.

Deze wijze van afhandeling negeert totaal de werkelijke machtsverhouding binnen de sector van het wegvervoer. In deze sector moeten de bestuurders werken onder een prestatiedruk die hen bijna «dwingt» om bepaalde reglementen te overtreden. De bestuurders moeten de omstandigheden waarin het transport plaats vindt (met overlading, slecht onderhoud van het voertuig, e.d.) doorgaans ondergaan.

Het amendement introduceert daarom de medeaansprakelijkheid van de werkgever wanneer deze, bijvoorbeeld via de vrachtbrief, instructies heeft gegeven waardoor de overtreding onvermijdelijk werd.

Nr. 2 VAN DE HEER CUYT

Art. 41bis (nieuw)

Een artikel 41bis invoegen, luidend als volgt :

«Art. 41bis. — *In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt in Hoofdstuk IV van Titel I een artikel 42bis ingevoegd, luidend als volgt :*

«Art. 42bis. — *De werkgever mag slechts handelingen stellen die ertoe strekken een voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst, die geheel of gedeeltelijk betrekking heeft op het vervoer van personen of goederen, eenzijdig te beëindigen,*

- wanneer de werknemer vervallen wordt verklaard van het recht tot sturen of diens rijbewijs wordt ingetrokken op grond van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, gecoördineerd op 16 maart 1968, vanaf de vaststelling van de overtreding tot drie maanden na het einde van de vervallenverklaring of van de intrekking,

- wanneer het rijbewijs van de werknemer wordt opgeschort door toepassing van artikel 24, § 3, tweede lid van dezelfde wet, vanaf het ogenblik dat de werkgever kennis heeft van de opschorting tot drie maanden na het einde van de opschorting, hetzij wegens dringende reden, vastgesteld overeenkomstig artikel 35, hetzij wanneer hij bewijst dat de overtredingen die tot de vervallenverklaring, de intrekking of de opschorting hebben geleid op geen enkele wijze het

vaut pour toutes les infractions inscrites qui sont prises en considération pour l'application de cette mesure.

L'employeur ne peut accomplir d'actes tendant à mettre fin unilatéralement à un tel contrat pour des motifs ayant trait à l'inscription d'une infraction au nom du travailleur, conformément à l'article 24 des lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968, sauf s'il prouve que cette infraction ne résulte en aucune manière de l'exécution du contrat, ou pour des motifs ayant trait à la condamnation de l'employeur, de son préposé ou de son mandataire en vertu de l'article 29bis de la même loi. L'employeur doit apporter la preuve du motif invoqué pour procéder au licenciement.

En cas de résiliation unilatérale en violation des dispositions du présent article, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération normale due pour douze mois, sans préjudice des autres indemnités dues en raison de la rupture du contrat. ».

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à éviter que certaines mesures prises en vue d'assurer le respect de la réglementation en matière de circulation routière entraînent le licenciement du travailleur.

Les dispositions proposées s'appliquent aux contrats de travail à durée indéterminée qui ont exclusivement ou partiellement pour objet le transport de personnes ou de marchandises. Il n'est donc pas requis que ce transport constitue là tâche principale du travailleur.

Les dispositions proposées ne concernent pas seulement le congé donné par l'employeur, mais s'appliquent également à tout acte de l'employeur qui atteste une volonté unilatérale de mettre fin au contrat. L'article ne vise que les actes tendant à la rupture unilatérale du contrat qui sont accomplis par l'employeur. La faculté qu'a le travailleur de rompre le contrat n'est donc aucunement limitée. Les règles ordinaires restent également applicables en ce qui concerne les autres modes de résiliation (par exemple, la résiliation d'un commun accord).

Tout d'abord, une protection contre le licenciement est prévue pour le cas où il n'est plus possible au travailleur de conduire un véhicule par suite d'une condamnation ou d'une mesure décidée à son encontre. Il en va ainsi lorsqu'il est déchu du droit de conduire en vertu de la loi sur la police de la circulation routière ou lorsqu'il fait l'objet d'un retrait du permis de conduire. Il en va de même lorsque son permis de conduire est suspendu en vertu des dispositions légales régissant le permis à points, mais le bénéfice de la protection n'est pas acquis au travailleur dont le permis de conduire est suspendu par suite du refus de suivre un cours de sécurité. Pour ce qui est de la durée de la protection contre le licenciement, il est prévu qu'elle ne couvrira pas seule-

gevolg zijn van de uitvoering van de overeenkomst. In het geval van opschorting geldt dit voor alle geregistreerde overtredingen die voor de toepassing van de maatregel in aanmerking worden genomen.

De werkgever mag geen handelingen stellen die ertoe strekken dergelijke overeenkomst eenzijdig te beëindigen om redenen die verband houden met de registratie van een overtreding op naam van de werknemer overeenkomstig artikel 24 van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, tenzij hij bewijst dat deze overtreding op geen enkele wijze het gevolg is van de uitvoering van de overeenkomst, of met de veroordeling van de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber op grond van artikel 29bis van dezelfde wet. De werkgever dient het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Bij eenzijdige beëindiging in strijd met de bepalingen van dit artikel dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon voor twaalf maanden, onverminderd de andere vergoedingen die verschuldigd zijn ingevolge de verbreking van de overeenkomst.».

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt te vermijden dat sommige maatregelen tot handhaving van de verkeersreglementering het ontslag van de werknemer voor gevolg zouden hebben.

De voorgestelde bepalingen zijn van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur die uitsluitend of voor een deel betrekking hebben op het vervoer van personen of goederen. Dergelijk vervoer hoeft dus niet noodzakelijk de hoofdtaak van de werknemer uit te maken.

De voorgestelde bepalingen betreffen niet enkel de opzegging door de werkgever, maar zijn van toepassing op iedere handeling in hoofde van de werkgever die een eenzijdige wil tot verbreking van de overeenkomst beoogt. Het artikel heeft enkel betrekking op de handelingen tot eenzijdige beëindiging die door de werkgever worden gesteld. Beëindiging op initiatief van de werknemer blijft dus onbeperkt mogelijk. Ook voor andere beëindigingswijzen, zoals bijvoorbeeld door onderlinge toestemming, blijven de gewone regels van toepassing.

In de eerste plaats wordt voorzien in een ontslagbescherming wanneer de werknemer ingevolge een veroordeling of een maatregel niet meer in de mogelijkheid is een voertuig te besturen. Dit is het geval wanneer hij op grond van de wegverkeerswet vervallen wordt verklaard van het recht tot sturen of wanneer zijn rijbewijs wordt ingetrokken. Hetzelfde geldt wanneer zijn rijbewijs wordt opgeschort op grond van de wetgeving inzake het rijbewijs met punten. Opschorting ingevolge de weigering van de betrokkene om een veiligheidskursus te volgen valt daar evenwel buiten. Wat de duur van de ontslagbescherming betreft wordt beoogt dat deze niet enkel de periode zou dekken dat de bedoelde veroordeling of maatregel wordt toegepast,

ment la période d'application de la condamnation ou de la mesure visées, mais qu'elle se prolongera toujours jusqu'à trois mois après la fin de la déchéance, du retrait du permis ou de la suspension.

Au cours de la période visée, aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat ne pourra être accompli, si ce n'est dans les deux cas suivants :

1) Licenciement pour motif grave. Par motif grave, il faut entendre toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Les dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (telles que celles concernant les conditions de forme, les délais et la charge de la preuve) sont applicables.

2) Administration de la preuve que les infractions qui ont donné lieu à la condamnation ou à la prise de la mesure ne découlent en aucune façon de l'exécution du contrat. Dans le cas d'une suspension décidée dans le cadre du permis de conduire à points, cette condition doit être remplie pour toutes les infractions enregistrées qui ont été commises dans l'exécution du même contrat de travail et qui sont prises en considération pour décider la suspension. Cette disposition a donc par seul but d'empêcher le licenciement du travailleur quand l'infraction est imputable à l'exécution du contrat de travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

Il est également proposé d'empêcher l'employeur d'accomplir des actes tendant à mettre fin unilatéralement à un tel contrat de travail pour des raisons liées à l'inscription d'une infraction en vertu de la législation relative au permis à points ou à la condamnation de l'employeur, de son préposé ou de son mandataire sur la base de l'article 29bis qu'il est proposé d'insérer dans les lois relatives à la police de la circulation routière. Cette disposition tend à éviter que le travailleur pâtisse, sur le plan social, de sanctions infligées à son employeur. C'est à celui-ci qu'incombe la charge de la preuve en ce qui concerne le motif invoqué pour le licenciement.

S'il ne respecte pas ces conditions, l'employeur devra verser une indemnité forfaitaire égale au montant de la rémunération normale due pour douze mois. Cette indemnité est due indépendamment de toute autre indemnité devant être allouée par suite de la résiliation du contrat de travail.

maar telkens zou voortduren tot 3 maanden na het einde van de vervallenverklaring, de intrekking van het rijbewijs of de opschorting.

In de voorziene periode kunnen handelingen tot eenzijdige beëindiging van de overeenkomst slechts in twee gevallen worden gesteld :

1) Ontslag om dringende reden. Daaronder wordt verstaan iedere ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. De bepalingen uit artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (zoals met betrekking tot de vormvereisten, de termijnen, de bewijslast, ...) zijn van toepassing.

2) Door te bewijzen dat de overtredingen die tot de veroordeling of de maatregel hebben geleid op geen enkele wijze het gevolg zijn van de uitvoering van de overeenkomst. In geval van opschorting in het kader van het rijbewijs met punten dient aan deze voorwaarde te zijn voldaan met betrekking tot alle geregistreerde overtredingen, begaan in uitvoering van dezelfde arbeidsovereenkomst, die in aanmerking worden genomen om tot opschorting over te gaan. Het doel van deze bepaling bestaat er dus enkel in het ontslag van de werknemer te verhinderen wanneer de overtreding te wijten is aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De bewijslast ligt bij de werkgever.

Daarnaast wordt voorgesteld handelingen tot eenzijdige beëindiging van een dergelijke overeenkomst uit te sluiten wanneer deze worden ondernomen om redenen die verband houden met de registratie van een overtreding in het kader van de wetgeving betreffende het rijbewijs met punten of met de veroordeling van de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, op grond van het voorgestelde artikel 29bis van de wegverkeerswet. Met dit laatste wordt vermeden dat de werknemer op sociaal gebied het slachtoffer wordt ingevolge de sanctionering van de werkgever. Op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot de voor het ontslag ingeroepen reden.

Bij overtreding van deze voorwaarden door de werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd, die wordt vastgesteld op het lopend loon van twaalf maanden. Zij is verschuldigd onverminderd alle andere vergoedingen ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

R. CUYT

N° 3 DE MM. WAUTHIER ET VAN APEREN

Art. 8

Apporter les modifications suivantes :**A) au § 3, supprimer le point 2°;****B) au § 4, supprimer le point 2°;****C) au § 5, supprimer le point 3°.**

JUSTIFICATION

Dans son avis sur l'avant-projet de loi, le Conseil d'État a estimé, en matière de condamnations pénales graves, que *c'était au législateur lui-même qu'il appartient de définir quelles sont, en droit belge, les condamnations pénales et les infractions qui répondent à cette qualification.*

Par ailleurs, l'objectif de sécurité routière poursuivi par le projet est incompatible avec un pouvoir d'appréciation du ministre ou de son délégué qui tendrait à considérer comme plus ou moins grave une même condamnation pénale sur base de critères sociaux et économiques.

Puisque d'après le projet de loi le ministre ou son délégué peut donner un avis favorable en présence d'une condamnation entraînant une amende n'excédant pas 4.000 francs ou une peine de prison n'excédant pas 6 mois, ce sont ces valeurs qui doivent être considérées légalement comme limites de la gravité et par conséquent de l'honorabilité.

M. WAUTHIER
J. VAN APEREN

Nr. 3 VAN DE HEREN WAUTHIER EN VAN APEREN

Art. 8

De volgende wijzigingen aanbrengen :**A) in § 3, het punt 2° weglaten;****B) in § 4, het punt 2° weglaten;****C) in § 5, het punt 3° weglaten.**

VERANTWOORDING

In zijn advies over het voorontwerp van wet is de Raad van State, in verband met de veroordelingen wegens ernstige strafrechtelijke inbreuken, van mening dat *het (...) een aangelegenheid van de wetgever zelf is te bepalen welke strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten in het Belgische recht aan die kwalificatie beantwoorden.*

Voorts is de door het ontwerp nagestreefde verkeersveiligheid niet verenigbaar met een beoordelingsbevoegdheid van de minister of diens gemachtigde waardoor een zelfde veroordeling wegens een strafrechtelijke inbreuk als min of meer ernstig zou worden aangemerkt naar gelang van sociale en economische criteria.

Aangezien de minister of zijn gemachtigde luidens het ontwerp een gunstige beoordeling kan geven in geval van een veroordeling tot een geldboete die 4000 frank niet overschrijdt of tot een gevangenisstraf die 6 maanden niet overschrijdt, zijn het die grenzen die wettelijk moeten worden aangemerkt als grenzen voor de ernst van de inbreuk en bijgevolg voor de betrouwbaarheid.