

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1992-1993

19 MAART 1993

Voorstel van wet tot wijziging van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**(Ingediend door de heer Pataer c.s.)**

TOELICHTING

Artikel 32, 5°, van de wet op de arbeidsovereenkomsten stelt dat de verbintenissen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst kunnen eindigen door overmacht.

Uit de context van de wet blijkt dat dit resultaat werd voorbehouden aan overmacht met definitieve gevolgen, d.w.z. die de uitvoering definitief onmogelijk maken.

Artikel 26 van dezelfde wet bepaalt immers dat, wanneer ten gevolge van overmacht de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk onmogelijk is, de uitvoering van de overeenkomst alleen maar wordt geschorst.

Voor de toepassing van artikel 32, 5°, is het derhalve nodig dat de onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren onvermijdelijk definitief is.

Alleen dan wordt de arbeidsovereenkomst meteen beëindigd zonder opzegging of opzeggingsvergoeding.

Er werd door de rechtbanken vaak beslist dat bijvoorbeeld een brand die de bedrijfsgebouwen vernietigt,

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1992-1993

19 MARS 1993

Proposition de loi modifiant l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**(Déposée par M. Pataer et consorts)**

DEVELOPPEMENTS

L'article 32, 5°, de la loi relative aux contrats de travail dispose que les engagements résultant des contrats régis par cette loi prennent fin par la force majeure.

Il ressort du contexte de la loi que cette disposition s'applique exclusivement aux cas de force majeure entraînant des conséquences définitives, autrement dit une force majeure rendant définitivement impossible l'exécution desdits contrats.

Selon l'article 26 de la même loi, les événements de force majeure n'entraînent que la suspension du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

Il est dès lors nécessaire, pour l'application de l'article 32, 5°, que l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail soit inévitablement définitive.

C'est seulement dans ce cas qu'il est mis fin immédiatement au contrat de travail sans préavis ni indemnité de congé.

Les tribunaux ont néanmoins estimé à plusieurs reprises que, par exemple, un incendie qui détruit les

tigt, een vorm van overmacht is in de zin van artikel 32, 5°, zelfs indien de betrokken werkgever aanspraak kan maken op een uitkering door een verzekeringsmaatschappij voor de opgelopen brandschade.

Bedoelde rechtspraak is gesteund op een arrest van het Hof van Cassatie van 10 november 1976 (J.T.T. 1978, pp. 131-132) dat een arrest bevestigt van het Brusselse Arbeidshof van 19 september 1975 (arrest nr. 2458).

Dit hof oordeelde dat geen rekening moest gehouden worden met de achteraf door de verzekeringsmaatschappij betaalde schadevergoeding, omdat de juridische gevolgen van de overmacht zouden intreden vanaf het moment dat het toeval zich voordoet en daarom op dat moment moeten worden bepaald.

Wij zijn van oordeel dat deze rechtspraak onterecht is. Zelfs als de werkgever wordt geconfronteerd met een onbetwist geval van overmacht, dan dient de rechter nog te onderzoeken of de gevolgen daarvan wel definitief en onvermijdelijk waren, anders heeft artikel 26 geen zin.

Noch het Brusselse Arbeidshof, noch het Hof van Cassatie, hebben een antwoord gegeven op het argument dat het recht op een verzekeringsvergoeding de mogelijkheid om de onderneming opnieuw op te starten in een volledig nieuw daglicht plaatst.

De door brand veroorzaakte overmacht kan ons inziens in dat geval slechts tijdelijke gevolgen hebben. De mogelijkheid voor de werkgever om zijn onderneming terug op te bouwen met verzekeringsgeld (of zelfs met voorheen geboekte winsten) impliceert dat hij niet echt overmacht met definitieve gevolgen kan invoeren.

Hij is immers in de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst(en), na verloop van tijd, verder uit te voeren. Dat betekent niet noodzakelijk dat hij verplicht is de verzekeringsvergoeding of zijn winst opnieuw in het bedrijf te investeren.

De mogelijkheid daartoe zou moeten volstaan.

Samengevat is het onze overtuiging dat indien de werkgever na een overmachtssituatie in de theoretische mogelijkheid verkeert het bedrijf opnieuw op te starten en hij niettemin, met een beroep op artikel 32, 5°, van de wet op de arbeidsovereenkomsten, de arbeidsovereenkomst(en) van een of meer personeelsleden beëindigt, het einde van die arbeidsovereenkomst(en) niet wordt veroorzaakt door overmacht, maar door een eigen beslissing van de werkgever met alle gevolgen vandien, zoals bijvoorbeeld het betalen van opzeggingsvergoedingen wegens eenzijdige contractbreuk of het eventueel uitbetalen van sluitingspremies.

bâtiments d'une entreprise constitue une forme de force majeure au sens de l'article 32, 5°, même lorsque l'employeur intéressé peut prétendre au dédommagement des dégâts dus à l'incendie par une compagnie d'assurances.

Cette jurisprudence s'appuie sur un arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 1976 (J.T.T. 1978, pp. 131-132), qui est venu confirmer un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 19 septembre 1975 (arrêt n° 2458).

Cette cour a estimé qu'il n'y avait pas lieu de tenir compte de l'indemnité d'assurance payée ultérieurement, étant donné que les effets juridiques attachés par la loi à l'événement de force majeure se produisent dès la survenance du sinistre et qu'ils devraient dès lors être définis à ce moment-là.

Nous estimons que cette jurisprudence est erronée. Même lorsque l'employeur est confronté à un cas de force majeure indiscutable, le juge doit examiner si les conséquences de celle-ci sont bel et bien définitives et inévitables, sinon l'article 26 n'a pas de sens.

Ni la Cour du travail de Bruxelles ni la Cour de cassation n'ont réagi à l'argument selon lequel le droit au dédommagement par une compagnie d'assurances place sous un jour tout à fait nouveau la possibilité de relancer l'entreprise en question.

Dans ce cas, la force majeure que constitue un incendie ne peut avoir, à notre avis, que des conséquences temporaires. La possibilité pour l'employeur de reconstruire son entreprise au moyen du dédommagement versé par la compagnie d'assurances (ou même au moyen de bénéfices antérieurs) implique qu'il ne peut pas vraiment invoquer une force majeure ayant entraîné des conséquences définitives.

Il peut en effet poursuivre l'exécution du (des) contrat(s) de travail après un certain délai. Cela ne signifie pas nécessairement qu'il soit obligé de réinvestir dans l'entreprise l'argent du dédommagement versé par la compagnie d'assurances ou ses bénéfices.

Il suffirait qu'il en ait la possibilité.

En résumé, nous avons la conviction que lorsqu'un employeur a la possibilité théorique, après un cas de force majeure, de relancer son entreprise et qu'il met néanmoins fin au contrat d'un ou de plusieurs membres du personnel en invoquant l'article 32, 5°, de la loi relative aux contrats de travail, ces contrats prennent fin non pas par la force majeure, mais par une décision personnelle de l'employeur, ce qui entraîne pour celui-ci certaines obligations, comme celle de verser des indemnités de congé en raison d'une rupture unilatérale du contrat ou de payer éventuellement des primes à la fermeture.

Ten einde een bepaalde rechtspraak af te remmen, lijkt het ons nodig artikel 26 van de wet op de arbeids-overeenkomsten aan te vullen.

Paul PATAER.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Enig artikel

Artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeids-overeenkomsten wordt aangevuld met een derde lid, luidend als volgt:

« De overeenkomst kan evenmin worden beëindigd op grond van overmacht, wanneer de definitieve onmogelijkheid om de overeenkomst uit te voeren ongedaan kan worden gemaakt, door de partij die de overmacht inroept om haar verplichtingen niet na te komen. »

Paul PATAER.
Lydia MAXIMUS.
Maxime STROOBANT.

Nous estimons qu'il est nécessaire, pour enrayer une certaine jurisprudence, de compléter l'article 26 de la loi relative aux contrats de travail.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article unique

L'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un troisième alinéa, rédigé comme suit:

« Il ne peut pas non plus y avoir rupture du contrat pour cause de force majeure lorsque la partie qui invoque celle-ci, pour ne pas remplir ses obligations, peut mettre fin à l'impossibilité définitive d'exécuter le contrat. »