KONINKRIJK BELGIE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 29e september 1967 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over amendementen op het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten", heeft de 13e oktober 1967 het volgend advies gegeven :

ROYAUME DE BELGIQUE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 29 septembre 1967, d'une demande d'avis sur des amendements au projet de loi "modifiant la législation sur les contrats de louage de travail", a donné le 13 octobre 1967 l'avis suivant :

De twee amendementen (Gedr. St., Kamer, nr. 407 (1966-1967), nr. 5) waarover de Raad door de Minister om advies is verzocht en die in feite een geheel vormen, strekken ertoe, in een van de voornaamste onderdelen van de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden, het ontslagrecht, enkele ingrijpende wijzigingen door te voeren.

Het eerste amendement legt aan de werkgever de verplichting op om bij opzegging van de arbeidsovereenkomst de reden van afdanking aan de werkman mede te delen.

Het tweede amendement wil de werkgever verplichten een bijzondere vergoeding, gelijk aan het dubbele van het met de opzeggingstermijn overeenstemmend loon, te betalen indien blijkt dat hij aan de arbeidsovereenkomst op een willekeurige wijze een einde heeft gemaakt.

\+

\+ \+

De amendementen hebben aldus tot doel aan de werkman een grotere vastheid van betrekking te bezorgen en hem meteen een grotere bestaanszekerheid te waarborgen door hem te beschermen tegen iedere "willekeurige" afdanking die, zoals de verantwoording verklaart, slechts een misbruik van recht oplevert.

Zodoende willen zij aan het recht op arbeid een grotere inhoud geven zonder dat hierbij aan de vrijheid van arbeid wordt geraakt.

.../...

Om de vastheid van betrekking te bevorderen, werden in de loop van de jaren voorwaarden gesteld waaraan de verbreking van de arbeidsovereenkomst is onderworpen. De voornaamste middelen om een zekere vastheid te verkrijgen, waren het instellen van een opzeggingstermijn of het verlengen ervan en het invoeren van een verplichting tot vergoeding bij niet-naleving van de verplicht gestelde opzeggingstermijn. Ditmaal is het niet het verlengen van de opzeggingstermijn, maar het invoeren van een bijzondere vergoedingsverplichting dat als middel wordt aangewend om sommige ongewenst geachte afdankingen te keer te gaan. Daartoe wordt een nieuw onderscheid doorgevoerd tussen de afdankingen door de werkgever. Thans bestaat naast de afdanking om een dringende reden, welke zonder het in acht nemen van een opzeggingstermijn en zonder enige vergoeding kan plaats hebben, de afdanking met inachtneming van een opzeggingstermijn. Voortaan zal in deze laatste categorie een onderscheid worden gemaakt naargelang de afdanking al dan niet willekeurig is en, om dit nu te kunnen uitmaken, wordt de werkgever ertoe verplicht bij de opzegging ook de reden van afdanking aan de werknemer mede te delen.

De amendementen raken hierbij in een zekere mate, doch uitsluitend ten opzichte van de werkgever, aan het thans geldende beginsel volgens hetwelk, naar het woord van professor HORION : "la partie qui prend l'initiative de notifier à l'autre la résiliation d'un contrat conclu pour une durée indéfinie en lui donnant le préavis requis, exerce une faculté discrétionnaire; elle ne doit aucune explication" (Nouveau précis de droit belge, 1965, nr. 423, p. 286).

.../...

Wenst de werkgever de reden van de afdanking niet mede te delen aan zijn werkman, dan zal hij in geval van aanneming van de amendementen niet alleen de gewone opzeggingstermijn in acht moeten nemen of zoniet de daarvoor in de plaats tredende schadevergoeding moeten betalen, maar bovendien aan de werkman een vergoeding verschuldigd zijn die gelijk is aan het dubbele van het met die opzeggingstermijn overeenstemmende loon.

Dit alles toont aan dat de amendementen het ontslagrecht voor werklieden op ingrijpende wijze willen wijzigen.

Daarom is het wellicht nuttig het thans geldende ontslagrecht met de door het wetsontwerp voorgestelde wijzigingen in grote trekken te schetsen ten einde de juridische betekenis van de amendementen beter te kunnen belichten.

\+

\+ \+

In de eerste plaats zijn er in het ontslagrecht voor werklieden twee algemene beginselen waarmede bedoeld wordt dat deze op alle soorten van arbeidsovereenkomsten (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, arbeidsovereenkomst voor bepaald werk) van toepassing zijn, ook tijdens de proeftijd.

Krachtens het eerste beginsel staat het de partijen vrij de arbeidsovereenkomst, van welke aard ook, door wederzijdse instemming te beëindigen. Hierbij zal niet noodzakelijk een opzeggingstermijn in acht moeten

.../...

worden genomen,noch is er sprake van enige verplichting tot vergoeding.

Het tweede algemeen beginsel staat aan ieder van de partijen toe,de arbeidsovereenkomst dadelijk te beeindigen om een zogenaamde dringende reden zonder dat degene die ze beëindigt enige vergoeding verschuldigd is noch een opzeggingstermijn in acht moet nemen. Vanzelfsprekend heeft de wet hierbij enige regelen vastgesteld die geëerbiedigd moeten worden en die neergelegd zijn in de artikelen 20, 21 en 21bis van de wet van 10 maart 1900. Een van deze regelen waarop de aandacht kan worden gevestigd, is dat de dringende reden bij beëindiging door een der partijen aan de andere partij moet worden medegedeeld, hetgeen duidelijk blijkt uit het bepaalde in artikel 21bis volgens hetwelk alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag, aangewend kunnen worden tot rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn. De reden van deze mededeling is dat het aldus aan de andere partij mogelijk wordt na te gaan of er werkelijk een dringende reden aanwezig is,en dus uit te maken of hij aanspraak kan doen gelden op de vergoeding die hem verschuldigd zou zijn indien er geen dringende reden is. Deze mededeling is ook nodig om te kunnen vaststellen of een dergelijk ontslag geen zijdelings middel is geweest om de bijzondere bescherming die sommige werklieden genieten (dienstplichtigen, afgevaardigden in of kandidaten voor ondernemingsraden of veiligheidscomités , zwangere vrouwen) te ontkrachten.

.../...

Een andere algemene regel, maar waarvan de gelding beperkt is tot de duur van de proeftijd, is de mogelijkheid om onder sommige voorwaarden de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd te beëindigen zonder een opzeggingstermijn in acht te moeten nemen of een vergoeding te moeten betalen. In dit verband moet worden opgemerkt dat het ontwerp van wet in artikel 3 enkele wijzigingen in de desbetreffende regeling voorstelt die er vooral op gericht zijn de thans geldende regelen nader te preciseren.

Wat de overige regelen inzake ontslagrecht betreft, moet een onderscheid worden gemaakt naargelang zij ofwel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreffen.

De desbetreffende bepalingen ten opzichte van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, die neergelegd zijn in artikel 24 van de wet van 10 maart 1900, worden nu door het ontwerp van wet in artikel 6 gewijzigd. Op dit artikel 6 is er een amendement van Kamerlid MAGNEE waarover de Raad om advies is verzocht (L. 10.104). Op deze regelen moet hier niet nader worden ingegaan, aangezien blijkbaar van het standpunt mag worden uitgegaan dat de indiener van de thans besproken amendementen deze soorten van arbeidsovereenkomsten niet op het oog heeft. Deze amendementen zijn immers voorgesteld als aanvullingen van de bepalingen opgenomen in de artikelen 19 en 23 van meergenoemde wet van 10 maart 1900, welke bepalingen enkel gelden voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

.../...

Het zijn dan ook de bijzondere regelen inzake ontslagrecht met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die hier de volle aandacht verdienen. Deze regelen nu worden door het Regeringsontwerp praktisch ongemoeid gelaten. De enige meldenswaardige wijziging is die welke in artikel 8 van het ontwerp van wet is opgenomen en met betrekking tot deze soorten van arbeidsovereenkomsten een zeker ontslagverbod invoert om redenen die verband houden met het moederschap van de werkster. In dit verband kan nog worden aangestipt dat deze bepaling voorstelt dat de werkgever aan de werkster de redenen zal mededelen waarop zijn weigering op het verzoek om haar wederopneming of behoud in de onderneming steunt.

Deze regelen komen in grote trekken op het volgende neer. Om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te beëindigen dient -het geval van dringende reden of proeftijd niet te na gesproken- een opzeggingstermijn in acht te worden genomen, hetgeen duidelijk blijkt uit artikel 19, § 1, van de wet van 10 maart 1900. De duur van deze opzeggingstermijn is in de wet vastgelegd en wel in § 2 van hetzelfde artikel, waarbij evenwel moet worden aangestipt dat een langere termijn kan worden bedongen voor beëindiging door de werkgever of een kortere voor beëindiging door de werkman, terwijl artikel 19ter van dezelfde wet de Koning toestaat de opzeggingstermijnen te wijzigen in het belang van speciale categorieën van werklieden of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale of economische redenen. Voldoende bekend is het feit dat sommige omstandigheden, zoals ziekte, de opzeggingstermijn schorsen, zodat hierop niet nader moet worden ingegaan.

.../...

Het in acht nemen van de wettelijk voorgeschreven opzeggingstermijn is dan beschermd door het bepaalde in de artikelen 22 en 23 van meergenoemde wet van 10 maart 1900. Artikel 22 bepaalt dat de werkgever die de wettelijk voorgeschreven opzeggingstermijn niet of onvoldoende in acht neemt, aan de werkman een vergoeding dient te betalen die overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of met het nog te verlopen gedeelte van die termijn. Artikel 23 luidt van zijn kant : "Niettemin mag de benadeelde partij, mits zij het bewijs levert van het bestaan en van de omvang van het beweerde nadeel, een schadeloosstelling vragen, welke, in geen geval, zal gevoegd worden bij de in het vorig artikel bepaalde vergoeding". Dit artikel 23 staat de werkman toe in geval de werkgever geen opzeggingstermijn in acht heeft genomen, af te zien van de in artikel 22 bedoelde forfaitaire vergoeding en het herstel van de werkelijk door hem geleden schade te vorderen. Volledigheidshalve moet worden vermeld dat, zoals bekend, sommige categorieën van werklieden een bijzondere bescherming genieten of hun bescherming door het wetsontwerp zullen zien uitbreiden. Deze bijzondere bescherming bestaat hierin dat de hier bedoelde werklieden (diensplichtigen, afgevaardigden in of kandidaten voor de ondernemingsraden of veiligheidscomités, zwangere vrouwen) niet om sommige redenen mogen worden afgedankt, zelfs met inachtneming van de normale opzeggingstermijn. Ook al zijn de desbetreffende regelen niet dezelfde, toch kan worden vastgesteld dat de sanctie op dat verbod neerkomt op de toekenning van een bijzondere vergoeding ingeval de afdanking of de weigering van behoud of wederopneming om een ontoelaatbare reden heeft plaats gehad. Ten slotte kan nog het wel bekende feit worden vermeld dat de hier besproken regelen van dwingend recht zijn in zover zij de werknemer willen beschermen.

\+

\+ \+

.../...

Nu de amendementen aldus in het algemeen kader van het bestaande of ontworpen ontslagrecht zijn gesitueerd, past het de belangrijkste rechtsgevolgen welke de aanneming van de daarin vervatte beginselen zou medebrengen, in het licht te stellen.

Zoals reeds opgemerkt, komen de amendementen van Kamerlid NYFFELS erop neer aan de werkgever de mogelijkheid te ontnemen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ad nutum te beëindigen, zelfs met naleving van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn. Om de arbeidsovereenkomst geldig te kunnen opzeggen, zal de werkgever voortaan een reden moeten hebben en die ook aan de werkman laten kennen.

Bovendien zal de reden die door de werkgever is vermeld, werkelijk moeten bestaan en door de rechter als redelijk moeten worden aanvaard, wil de werkgever zich niet blootstellen aan de verplichting een bijzondere vergoeding te moeten uitbetalen. Zodoende willen de amendementen een einde maken aan zogenaamde willekeurige afdankingen. Zij lopen dan ook in een zekere mate, zoals hierna zal blijken, in het voetspoor van wetgevende maatregelen die in het buitenland, onder meer in Frankrijk en Nederland, werden genomen om het misbruik van recht in het ontslagrecht te keer te gaan. Nochtans wijken zij op een belangrijk punt af van deze maatregelen.

In tegenstelling met de Nederlandse wetgeving (artikel 1639 s van het Nederlands Burgerlijk Wetboek zoals vastgesteld bij de wet van 17 december 1953) en de Franse wetgeving (artikel 23 van boek I van de Code du Travail), beogen zij enkel het misbruik van recht

.../...

vanwege de werkgever. Hierbij doen zij bovendien afbreuk aan het wederkerigheidsbeginsel waarmede tot op heden in het Belgische ontslagrecht in ruime mate rekening is gehouden, aangezien zij niet raken aan het recht van initiatief van de werkman om de arbeidsovereenkomst ad nutum met inachtneming van een opzeggingstermijn te beëindigen.

Een ander verschilpunt met de Franse wetgeving is het vereiste van uitdrukkelijke redengeving bij de ontslagverlening. Volgens de bewoordingen van het eerste amendement moet bij de opzegging "de werkelijke reden van de verbreking der arbeidsovereenkomst" worden vermeld. Dergelijke regel stellen mag wel als uitzonderlijk in het Belgisch recht worden aangemerkt. Als voorgaande kan slechts worden verwezen naar de regelen die het landpachtrecht betreffen. Hoe dan ook, zoals in de Nederlandse en in de Franse wetgeving, zal het de rechter zijn die souverein over het bestaan en de redelijkheid van de aangehaalde reden zal oordelen.

Is er geen reden vermeld of is de vermelde reden door de rechter als onredelijk geoordeeld, dan zal, volgens het tweede amendement, "de werkgever aan de werkman een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn , onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23 (van de wet van 10 maart 1900)". Het amendement brengt aldus een recht op een bijzondere forfaitaire vergoeding tot stand die in voorkomend geval, namelijk wanneer de opzegging is gedaan zonder naleving van de opzeggingstermijn, gecumuleerd wordt ofwel met de forfaitaire vergoeding ingesteld door artikel 22 , ofwel met de volledige vergoeding der geleden schade die krachtens

.../...

artikel 23 van de wet mag worden gevorderd. Uit het eerste amendement volgt noodzakelijkerwijze dat alleen de werknemer op die bijzondere vergoeding aanspraak kan maken.

In een ander verband moge worden opgemerkt dat niet duidelijk is of de in de amendementen vervatte regelen toepassing zullen vinden indien bij gebruik van het procédé van ontslag om dringende reden door de werkgever blijkt dat er geen dringende reden aanwezig is.

Ten slotte wordt in de verantwoording niets gezegd over de vraag of de in de amendementen vervatte regelen ook zullen gelden ten aanzien van werklieden die een bijzondere bescherming genieten. Zullen deze genoegen moeten nemen met de bijzondere vergoeding waarop zij, zoals vroeger is opgemerkt, uit hoofde van hun toestand aanspraak kunnen maken,of kunnen zij het recht op de in het nieuwe artikel 23 bis ingevoerde bijzondere vergoeding verkiezen boven die bijzondere vergoeding ?

Aangezien de Raad van State onbekend is met de bedoelingen welke de indiener van de amendementen wil verwezenlijkt zien, is het hem niet mogelijk tekstvoorstellen uit te werken die aan de door hem gewilde oplossingen kunnen beantwoorden.

Naar de vorm zou het eerste amendement beter als volgt worden voorgesteld :

"<u>Artikel 4quater</u> (nieuw).

Een artikel 4quater invoegen dat luidt als volgt :

"Artikel 19, § 1, vierde lid, van dezelfde wet, gewijzigd bijdde wet van 10 december 1962, wordt aangevuld als volgt : ...".

Les deux amendements (Doc. parl., Chambre, n° 407, 1966-1967, n° 5) que le Ministre a soumis à l'avis du Conseil d'Etat et qui forment, en réalité, un tout, tendent à apporter des modifications substantielles à une des parties les plus importantes de la législation sur le contrat de travail, celle relative au droit de donner congé.

Le premier amendement oblige l'employeur qui dénonce le contrat à informer l'ouvrier du motif de son licenciement.

Le second entend lui imposer le paiement d'une indemnité spéciale égale au double de la rémunération correspondant à la durée du préavis, s'il appert qu'il a mis fin au contrat de travail d'une manière arbitraire.

\+

\+ \+

Les amendements ont donc pour but de garantir à l'ouvrier une plus grande stabilité d'emploi et, partant, une sécurité d'existence accrue, en le mettant à l'abri de tout licenciement "arbitraire", lequel n'est rien d'autre qu'un abus de droit d'après la justification.

Ils cherchent ainsi à donner à la notion du droit au travail un contenu plus substantiel, sans pour autant toucher à la liberté de travail.

En vue d'accroître la stabilité d'emploi, la rupture du contrat de travail a été soumise, au cours des années, à certaines conditions. Les principaux moyens qui ont été mis en oeuvre pour assurer une certaine stabilité furent

.../...

la fixation d'un délai de préavis ou la prolongation de celui-ci, et l'obligation de payer une indemnité en cas d'inobservation du délai de préavis imposé. A présent, ce n'est pas par voie de prolongation du délai de préavis mais par l'instauration d'une obligation spéciale d'indemnité que l'on entend écarter certains licenciements jugés inopportuns. Une nouvelle distinction est établie, à cette fin, entre les différents cas de licenciements. La législation actuelle connaît, d'une part, le congé pour motif grave, qui peut être donné sans préavis ni indemnité, et, d'autre part, le congé moyennant préavis. Désormais il sera distingué, au sein de cette dernière catégorie, selon que le licenciement est ou non arbitraire et, pour qu'il soit possible de le déterminer, l'employeur sera obligé de notifier à l'ouvrier le motif de ce licenciement.

Les amendements touchent ainsi dans une certaine mesure, mais uniquement à l'égard de l'employeur, au principe selon lequel, pour reprendre les termes de M. HORION, "la partie qui prend l'initiative de notifier à l'autre la résiliation d'un contrat conclu pour une durée indéfinie en lui donnant le préavis requis, exerce une faculté discrétionnaire; elle ne doit aucune explication" (Nouveau précis de droit belge 1965, n° 423, p. 286).

En cas d'adoption des amendements, l'employeur qui préfère ne pas communiquer à l'ouvrier le motif du licenciement ne devra pas seulement respecter le délai de préavis habituel ou, à défaut, payer l'indemnité qui en tient lieu; il sera au surplus redevable à l'ouvrier d'une indemnité spéciale égale au double de la rémunération correspondant à ce délai de préavis.

.../...

Ces constatations montrent assez que les amendements tendent à modifier profondément les règles qui régissent le congé, en ce qui concerne les ouvriers.

C'est pourquoi il paraît utile, afin de pouvoir mieux dégager la portée juridique des amendements, d'exposer au préalable, dans ses grandes lignes, la législation actuellement en vigueur sur ce point, compte tenu des modifications proposées par le projet de loi.

+

\+ +

Il y a tout d'abord le fait que la législation qui régit actuellement la matière du congé en ce qui concerne les ouvriers consacre deux principes que l'on peut appeler généraux en ce sens qu'ils s'appliquent, même pendant la période d'essai, à toutes les sortes de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat conclu pour une entreprise déterminée).

En vertu du premier principe, il est loisible aux parties de mettre fin au contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, par consentement mutuel. Cette faculté ne doit pas nécessairement s'exercer dans le respect d'un délai de préavis et il n'est pas davantage question d'une quelconque obligation d'indemnité.

.../...

Le second principe général permet à chacune des parties de procéder à la résiliation immédiate du contrat pour motif grave, sans que la partie qui en prend l'initiative doive observer un délai de préavis ni ne soit tenue à indemnité. Il se conçoit cependant que le législateur a établi, à cet égard, un certain nombre de règles qui doivent être respectées et qui sont contenues dans les articles 20, 21 et 21bis de la loi du 10 mars 1900. Parmi celles-ci on peut signaler la règle en vertu de laquelle le motif grave doit, en cas de rupture de l'engagement par l'une des parties, être notifié à l'autre. Cela ressort clairement de l'article 21bis, qui prévoit que seuls peuvent être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé. Cette notification doit permettre à l'autre partie de vérifier s'il existe réellement un motif grave et, partant, de déterminer si elle peut ou non prétendre à l'indemnité qui lui serait due dans le cas où un tel motif grave ferait défaut. Elle est également indispensable pour permettre de constater si le congé donné à ce titre ne fut pas un moyen indirect d'énerver la protection spéciale dont bénéficent certains ouvriers (miliciens, délégués ou candidats-délégués aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité, femmes enceintes).

Autre règle générale, qui ne joue toutefois que pendant la période d'essai : le contrat de travail peut, à certaines conditions, être résilié au cours de cette période, sans préavis ni indemnité. A noter que le projet de loi se propose, en son article 3, d'apporter à cet égard certaines modifications destinées essentiellement à préciser les règles en vigueur.

.../...

Quant aux autres règles qui régissent le congé, il importe de distinguer selon que le contrat de travail a été conclu soit pour une durée ou pour une entreprise déterminées, soit pour une durée indéterminée.

En ce qui concerne le contrat de travail conclu pour une durée ou pour une entreprise déterminées, ces règles, contenues dans l'article 24 de la loi du 10 mars 1900, sont modifiées par l'article 6 du projet de loi. Un amendement à cet article, soumis actuellement au Conseil d'Etat, a été déposé par le député MAGNEE (L. 10.104). Il est toutefois sans intérêt, en l'espèce, de pousser plus avant l'examen de ces règles. L'on peut, en effet, admettre, semble-t-il, que l'auteur des présents amendements ne vise pas les deux sortes de contrat dont il vient d'être question, ces amendements étant conçus sous la forme d'adjonctions aux dispositions des articles 19 et 23 de la loi précitée du 10 mars 1900, lesquelles ne s'appliquent qu'aux seuls contrats conclus pour une durée indéterminée.

Ce sont dès lors les règles particulières régissant le congé dans le cas d'un contrat conclu pour une durée indéterminée qui méritent ici toute l'attention. Or, le projet du Gouvernement les laisse pratiquement inchangées. L'unique modification à mentionner est celle qui est prévue par l'article 8 du projet et qui porte interdiction de licencier, en ce qui concerne les contrats de cette sorte, pour des motifs touchant la maternité de l'ouvrière. A noter également que selon cette disposition, l'employeur sera tenu de notifier à l'ouvrière les motifs qui fondent son refus de la réintégrer ou de la maintenir dans l'entreprise.

.../...

Ces règles peuvent se résumer comme suit : pour mettre fin à un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée - le cas du motif grave ou de la période d'essai mis à part -, il faut respecter un délai de préavis, ainsi qu'il ressort clairement de l'article 19, § 1er, de la loi du 10 mars 1900. La durée de ce délai est déterminée par la loi, au § 2 du même article, plus précisément, étant entendu toutefois qu'il peut être stipulé un délai de préavis plus long ou plus court selon que le congé est donné par l'employeur ou par l'ouvrier, étant entendu aussi que le Roi peut, en vertu de l'article 19ter de la même loi, modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales d'ouvriers ainsi qu'en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs d'ordre social ou économique. On sait, d'autre part, que certaines circonstances, telles que la maladie, suspendent le délai de préavis. Le Conseil d'Etat ne doit, dès lors, pas s'étendre sur ce point.

Le respect du délai de préavis légal est alors assuré par les articles 22 et 23 de la loi précitée. L'article 22 prévoit, en effet, que l'employeur qui ne respecte pas ou ne respecte qu'insuffisamment le délai légal de préavis est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité égale au salaire correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'article 23, de son côté, dispose : "Néanmoins, la partie lésée peut, mais à la charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts, qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent". Cet article permet à l'ouvrier, dans le cas où l'employeur n'a pas respecté le délai de

.../...

préavis, de renoncer à l'indemnité forfaitaire visée à l'article 22 et de réclamer réparation du préjudice qu'il a réellement subi. Pour être complet, il faut rappeler que certaines catégories d'ouvriers bénéficient d'une protection spéciale ou verront la protection dont ils jouissent étendue par le projet de loi. Cette protection spéciale consiste dans l'interdiction de licencier, pour certains motifs, les ouvriers dont il s'agit (miliciens, délégués ou candidats-délégués aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité, femmes enceintes), même dans le respect du préavis normal. Bien que les règles y afférentes ne soient pas absolument identiques, l'on peut constater que la sanction qui frappe cette interdiction se traduit par l'octroi d'une indemnité spéciale lorsque le licenciement de l'ouvrier ou le refus de le maintenir ou de le réintégrer ont eu lieu pour un motif inadmissible. Enfin, on se rappellera que les règles dont il vient d'être question sont de droit public dans la mesure où elles visent à protéger l'ouvrier.

+

+ +

Les amendements étant ainsi situés dans le cadre général des dispositions existantes ou projetées relatives au congé, il convient de mettre en lumière les principaux effets juridiques qu'emporterait l'adoption des principes qu'ils impliquent.

.../...

Ainsi qu'il a déjà été observé, les amendements du député NYFFELS reviennent à enlever à l'employeur la faculté de résilier ad nutum le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, même s'il respecte le délai de préavis légal. Pour pouvoir résilier valablement un tel contrat, l'employeur devra désormais avoir un motif et il devra en faire part à l'ouvrier.

De plus, le motif dont l'employeur fait état devra réellement exister et être admis comme raisonnable par le juge, faute de quoi l'employeur s'exposera à devoir payer une indemnité spéciale. Les amendements entendent ainsi mettre fin aux licenciements dits arbitraires. Aussi s'inspirent-ils, dans une certaine mesure, comme on le verra plus loin, des dispositions législatives qui ont été prises à l'étranger, notamment en France et aux Pays-Bas, en vue de combattre l'usage abusif du droit de donner congé. Ils s'en écartent toutefois sur un point essentiel.

A la différence de la législation néerlandaise (article 1639 s du Code civil néerlandais tel qu'il a été établi par la loi du 17 décembre 1953) et de la législation française (article 23 du livre Ier du Code du travail), les amendements visent uniquement l'usage abusif de ce droit par l'employeur. Ils portent, en outre, atteinte au principe de réciprocité dont le droit belge a largement tenu compte jusqu'à présent, puisqu'ils ne touchent en rien au droit de l'ouvrier de résilier le contrat ad nutum, moyennant préavis.

Une autre différence par rapport à la législation française est la motivation expresse qu'ils imposent lors du licenciement. Aux termes du premier amendement,

il faut indiquer, lors du congé, le "motif réel de la rupture du contrat de travail". On peut dire qu'il est exceptionnel, en droit belge, de prévoir une telle condition. On ne peut signaler, comme seul précédent, que les règles relatives au bail à ferme. Quoiqu'il en soit, il appartiendra au juge, comme c'est le cas dans les législations néerlandaise et française, d'apprécier souverainement l'existence et le caractère raisonnable du motif invoqué.

Si aucun motif n'est indiqué ou si le motif mentionné n'est pas admis par le juge, "l'employeur sera tenu de payer au travailleur une indemnité égale au double de la rémunération correspondant à la durée du préavis, sans préjudice de l'application des articles 22 et 23 (de la loi du 10 mars 1900)". L'amendement ouvre ainsi un droit à une indemnité forfaitaire spéciale pouvant être cumulée, le cas échéant - à savoir lorsque le congé a été donné sans respecter le délai de préavis -, soit avec l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 22, soit avec la réparation intégrale du préjudice subi qui peut être réclamée en vertu de l'article 23 de la loi. Du premier amendement il résulte nécessairement que seul l'ouvrier pourra prétendre à cette indemnité spéciale.

Dans un autre ordre d'idées, on n'aperçoit pas clairement si les règles prévues par les amendements trouveront à s'appliquer lorsque, l'employeur ayant eu recours au congé pour motif grave, il appert qu'un tel motif fait défaut.

.../...

Enfin, la justification est muette sur le point de savoir si ces règles joueront également à l'égard des ouvriers qui bénéficient d'une protection spéciale. Ceux-ci devront-ils se contenter de l'indemnité spéciale qui, ainsi qu'il a été observé ci-avant, leur revient en raison de leur situation, ou pourront-ils opter pour l'indemnité spéciale prévue par le nouvel article 23bis ?

Dans l'ignorance des intentions dont l'auteur de l'amendement poursuit la réalisation, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure d'élaborer des propositions de texte qui soient de nature à répondre aux solutions envisagées.

Sur le plan de la forme, le premier amendement gagnerait à être rédigé ainsi qu'il suit :

"Article 4quater (nouveau)

Insérer un article 4quater rédigé comme suit :

"L'article 19, § 1er, alinéa 4, de la même loi, modifié par la loi du 10 décembre 1962, est complété comme suit : ... ".

De kamer was samengesteld uit

de Heren : F. LEPAGE, voorzitter van de Raad van State,

Ch. SMOLDERS, staatsraden,
G. BAETEMAN,

G. VAN HECKE, bijzitters van de afdeling wetgeving,
W. VEROUGSTRAETE, assessoren de la section de législation,

M. JACQUEMIJN, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. Ch. SMOLDERS.

Het verslag werd uitgebracht door de H. O. DE LEYE, substituut-auditeur-generaal.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

(get.) M. JACQUEMIJN.

La chambre était composée de

Messieurs : président du Conseil d'Etat,

conseillers d'Etat,

greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. Ch. SMOLDERS.

Le rapport a été présenté par M. O. DE LEYE, substitut de l'auditeur général.

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get.) F. LEPAGE.