

**BELGISCHE SENAAAT**


---

**BUITENGEWONE ZITTING 2007**


---

29 SEPTEMBER 2007

**Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van  
3 juli 1978 betreffende de arbeidsover-  
eenkomsten met het oog op de invoer-  
ing van een schorsing van de opzeg-  
gingstermijn tijdens een staking**
**(Ingediend door mevrouw Nahima Lanjri  
en de heer Wouter Beke)**


---

**TOELICHTING**

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van DOC 51  
0249/001.

Volgens de arbeidsrechtelijke principes kan een  
arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden  
beëindigd door opzegging, door onmiddellijke verbre-  
king (met betaling van een opzeggingsvergoeding) en  
omwille van een dringende reden.

Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt  
door opzegging is er sprake van een opzeggings-  
termijn. De werknemer doet dan gewoon verder zijn  
werk tijdens deze termijn. Het loon evolueert volgens  
de normale principes: indexering, toepassing van  
barema's, enzovoorts. Tijdens deze opzeggingstermijn  
heeft de ontslagen werknemer het recht van het werk  
afwezig te zijn om een nieuwe dienstbetrekking te  
zoeken.

Zonder afwijkende bepaling hebben zowel de  
werkgever als de werknemer het recht om de arbeids-  
overeenkomst tijdens een schorsing van de uitvoering  
van de overeenkomst op te zeggen en begint de  
opzeggingstermijn op zijn normale aanvangsdatum te  
lopen. (1)

Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever  
zijn er een aantal gronden — hoofdzakelijk in de wet  
betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978  
(artikel 38, § 2) — die de termijn schorsen.

---

(1) Cf. *Parl. St. Kamer* 1977-78, 293/4, 12-13.

**SÉNAT DE BELGIQUE**


---

**SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007**


---

29 SEPTEMBRE 2007

**Proposition de loi modifiant la loi du  
3 juillet 1978 relative aux contrats de  
travail en vue d'instaurer une suspen-  
sion du délai de préavis pendant une  
grève**
**(Déposée par Mme Nahima Lanjri  
et M. Wouter Beke)**


---

**DÉVELOPPEMENTS**

La présente proposition de loi reprend le texte du  
DOC 51 0249/001.

Selon les principes du droit du travail, un contrat de  
travail à durée indéterminée peut être résilié par voie  
de préavis, par rupture immédiate (moyennant le  
paiement d'une indemnité de préavis) et pour motif  
grave.

Lorsque le contrat de travail est résilié par notifica-  
tion d'un préavis, un délai de préavis doit être respecté.  
Durant ce délai, le travailleur salarié continue à  
travailler normalement et sa rémunération évolue tout  
aussi normalement, c'est-à-dire conformément au  
principe de l'indexation, par application des barèmes,  
etc. Pendant ce délai de préavis, le travailleur licencié  
a le droit de s'absenter de son travail afin de chercher  
un nouvel emploi.

Sauf disposition contraire, tant l'employeur que le  
travailleur ont le droit de résilier le contrat de travail  
pendant la suspension de son exécution et le délai de  
préavis prend cours à la date normale (1).

En cas de congé donné par l'employeur, il y a un  
certain nombre de motifs — prévus essentiellement  
dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de  
travail (article 38, § 2) — qui suspendent le délai.

---

(1) Cf. *Doc. parl. Chambre* n° 293/4, 1977-1978, pp. 12-13.

Dit is het geval voor een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens :

— collectieve vakantie en individuele vakantiedagen daarbuiten;

— pre- en postnatale moederschaprust;

— profylactisch verlof dat zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, genieten;

— voorlopige vrijheidsberoving;

— militaire verplichtingen of burgerdienst;

— arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval;

— de volledige dagen inhaalrust wegens het presteren van overwerk (art. 26*bis* Arbeidswet van 16 maart 1971; art. 38*bis* Arbeidsovereenkomstenwet);

— schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens loopbaanonderbreking (art. 101*bis* Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985).

Vermits het niet uitdrukkelijk in de wetgeving vermeld wordt, geldt een staking verrassend genoeg niet als een schorsingsreden die verhindert dat de opzeggingstermijn begint te lopen of onderbreekt wanneer een staking voorkomt in de loop van een opzeggingstermijn die reeds een aanvang nam. Men zou zich misschien de vraag kunnen stellen of een staking in de arbeidswetgeving wel geldt als een schorsing van de arbeidsovereenkomst? In de rechtsleer werd namelijk lange tijd geredetwist over de invloed van een staking op de individuele arbeidsovereenkomst.

Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst gaat een werknemer immers de contractuele verplichting aan om volgens de bepalingen van deze overeenkomst een bepaald werk uit te voeren. Bij een staking weigert de werknemer bewust deze contractuele verplichtingen uit te voeren. Alhoewel lange tijd volgehouden werd dat de staker zijn arbeidsovereenkomst verbrak, ging het Hof van Cassatie hier tegenin. In een arrest van 23 november 1967 oordeelde het Hof dat het feit zelf van het niet-uitvoeren van de overeenkomst niet doorslaggevend was bij het beoordelen van een contractbreuk. (1) Belangrijker was volgens het hof de bedoeling bij het niet-werken. De bedoeling van een staker is duidelijk niet het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het is hem er veeleer om te

C'est le cas pour une suspension de l'exécution du contrat de travail :

— en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

— en cas de congé de maternité prénatal et postnatal;

— en cas de congé prophylactique dont bénéficient les travailleuses enceintes et les travailleuses qui allaitent;

— en cas de privation temporaire de liberté;

— pendant l'accomplissement des obligations militaires ou du service civil;

— en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident;

— en cas de jours complets de repos compensatoire octroyés pour la prestation d'heures supplémentaires (article 26*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971; article 38*bis* de la loi relative aux contrats de travail);

— en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'interruption de carrière (article 101*bis* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales).

Étant donné que la législation ne le prévoit pas explicitement, la grève ne constitue pas — ce qui a de quoi surprendre — un motif de suspension qui empêche que le délai de préavis prenne cours ou qui suspend ledit délai lorsque la grève intervient dans le courant d'un délai de préavis qui a déjà pris cours. On pourrait peut-être se demander si, dans la législation sur le travail, une grève est effectivement considérée comme un motif de suspension du contrat de travail. L'incidence d'une grève sur le contrat de travail individuel a longtemps fait l'objet d'une polémique dans la doctrine.

En concluant un contrat de travail, un travailleur s'engage en effet contractuellement à effectuer un certain travail conformément aux clauses de ce contrat. En cas de grève, le travailleur refuse délibérément de remplir ces obligations contractuelles. Bien que l'on ait longtemps soutenu que le gréviste rompait son contrat de travail, la Cour de cassation s'est inscrite en faux contre cette thèse. Dans un arrêt du 23 novembre 1967, elle a en effet estimé que la non-exécution du contrat n'était pas, en soi, déterminante lorsqu'il s'agit de juger s'il y a rupture de contrat. (1) La Cour a estimé que l'objectif poursuivi en ne travaillant pas revêtait davantage d'importance. Or, l'objectif d'un gréviste n'est manifestement pas de mettre fin au contrat de travail. Ce qu'il veut plutôt, c'est exécuter à

(1) Cass. 23 novembre 1967, *Arr. Cass.* 1968, 421.

(1) Cass. 23 novembre 1967, *Arr. Cass.*, 1968, 421.

doen zo vlug mogelijk terug de overeenkomst uit te voeren, zij het in voor hem gunstiger omstandigheden. Dit leidde het Hof van Cassatie ertoe te besluiten dat een staking de arbeidsovereenkomst niet verbreekt. Een staking schorst alleen maar de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ook later werd dit in verschillende arresten bevestigd. (1)

Alhoewel de mogelijkheid tot staken niet wettelijk gereguleerd is, houdt men dus thans de thesis aan dat een staking de arbeidsovereenkomst louter schorst. Vermits een staking een schorsing van de arbeidsovereenkomst is, kan logischerwijs ook de opzeggingstermijn die tijdens een staking valt, geschorst worden. Het volstaat eenvoudig om in de arbeidswetgeving een staking in de lijst van schorsingsgronden op te nemen om van de algemene regel — een opzeggingstermijn loopt gewoon door tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst — af te wijken.

Zijn er specifieke argumenten om een staking toe te voegen aan de lijst van specifieke schorsingsgronden? Zeker en vast. In principe blijft de ontslagen werknemer tijdens de opzeggingstermijn op het bedrijf tewerkgesteld en bijgevolg loon ontvangen. Als de opzeggingstermijn echter tijdens een staking valt, kan de werknemer niet gaan werken. Toch blijft de opzeggingstermijn gewoon doorlopen. De betrokken werknemer ontvangt dus — ondanks dat hij daar door zijn ontslag wettelijk recht op heeft — geen loon tijdens zijn opzeggingstermijn. Dat is onrechtvaardig.

Op zich kan een werkgever misbruik maken van deze situatie. Hij verkeert immers in de mogelijkheid een werknemer die hij gedurende een staking door opzegging wil ontslaan geen loon te betalen tijdens de opzeggingstermijn zolang de schorsingsperiode duurt. Indien hij daarentegen voor een onmiddellijke verbrekking van de arbeidsovereenkomst tijdens een staking kiest, is hij verplicht een opzeggingsvergoeding te betalen. Het komt de werkgever dus beter uit — in het geval van een staking — te kiezen voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging. Hij zal de betrokken werknemer toch niet moeten betalen. Dit doet immers de vakbond middels het stakersgeld dat langs deze weg duidelijk fout aangewend wordt.

Zo'n situatie kan vooral tijdens lange stakingen tot ernstige misbruiken leiden. Hoofdzakelijk arbeiders kunnen hiervan de dupe zijn, vermits hun opzeggingsstermijn in principe al begint de eerste maandag volgend op de dag waarop de opzegging geacht wordt ontvangen te zijn (zelfs wanneer die maandag een feestdag is). Logischer zou zijn de opzeggingstermijn te schorsen tijdens een staking en pas te laten ingaan

nouveau au plus vite le contrat de travail, mais dans des conditions qui lui sont plus favorables. Ces considérations ont amené la Cour de cassation à conclure qu'une grève ne consomme pas la rupture du contrat de travail. Une grève suspend seulement l'exécution du contrat de travail. Cette thèse a également été confirmée ultérieurement par plusieurs arrêts. (1)

Bien que la faculté de se mettre en grève ne soit pas réglementée par la loi, l'on souscrit donc actuellement à la thèse selon laquelle une grève suspend simplement le contrat de travail. Étant donné qu'une grève constitue une suspension du contrat de travail, le délai de préavis qui court pendant une grève pourrait, en toute logique, également être suspendu. Il suffirait simplement d'ajouter la grève à la liste des motifs de suspension figurant dans la législation sur le travail pour déroger à la règle générale — un délai de préavis continue tout simplement à courir pendant une suspension du contrat de travail.

Existe-t-il des arguments spécifiques qui justifient l'ajout de la grève à la liste des motifs de suspension spécifiques? Assurément. En principe, le travailleur congédié continue à être occupé par l'entreprise et à percevoir une rémunération pendant la durée du préavis. Si le délai de préavis coïncide avec une grève, le travailleur ne peut toutefois se rendre au travail. Le délai de préavis continue pourtant à courir normalement. Le travailleur concerné n'est donc pas rémunéré pendant son délai de préavis, bien qu'en tant que licencié, il y ait légalement droit. Cette situation est injuste.

Un employeur peut donc abuser de cette situation. Il peut en effet ne pas rémunérer, pendant le délai de préavis, le travailleur qu'il souhaite licencier au cours d'une grève tant que l'exécution du contrat de travail est suspendue. S'il choisit, en revanche, de rompre immédiatement le contrat de travail pendant une grève, il est tenu au paiement d'une indemnité de préavis. En cas de grève, l'employeur a donc tout intérêt à mettre fin au contrat de travail en signifiant un congé. Il ne devra quand même pas payer le travailleur. C'est l'organisation syndicale qui s'en chargera en versant les indemnités de grève, qui sont ainsi manifestement détournées de leur objectif.

Une telle situation peut, surtout au cours de longues grèves, générer de sérieux abus. Ce sont principalement les ouvriers qui peuvent en être les victimes, puisque leur délai de préavis commence en principe déjà à courir le premier lundi qui suit le jour où il est censé avoir été reçu (même lorsque ce lundi est un jour férié). Il serait plus logique de suspendre le préavis pendant une grève et de ne le laisser prendre ou

(1) Bijvoorbeeld: Cass. 14 april 1980, *Arr. Cass.* 1979-80, 1002.

(1) Par exemple, Cass. 14 avril 1980, *Arr. Cass.*, 1979-1980, 1002.

of verder te laten lopen nadat de staking beëindigd werd. Het begin van de opzegging (of de resterende periode ervan) valt dan samen met de dag waarop de werknemer zijn effectieve prestaties hervat, ongeacht de datum van de maand of de dag van de werkweek. De mogelijkheid blijft dus bestaan dat een werkgever tijdens een staking de arbeidsovereenkomst definitief beëindigt. Daaraan verandert niets. De opzegging is immers geldig. De opzeggingstermijn echter zal slechts beginnen lopen wanneer de schorsingsperiode beëindigd werd.

Nahima LANJRI.  
Wouter BEKE.

\*  
\* \*

## WETSVOORSTEL

\_\_\_\_\_

### Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de grondwet.

### Art. 2

Artikel 28 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt :

« 6° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens staking. ».

### Art. 3

In artikel 38, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « en 5° » vervangen door de woorden « ,5° en 6° ».

26 juli 2007.

Nahima LANJRI.  
Wouter BEKE.

poursuivre ses effets qu'après que la grève est terminée. Le début du délai de préavis (ou la période restante) coïnciderait alors avec le jour où le travailleur reprend effectivement ses activités, indépendamment de la date du mois ou du jour de la semaine de travail. Un employeur peut donc toujours mettre définitivement fin à un contrat de travail pendant une grève. Celle-ci ne change rien à la situation. Le préavis est en effet valable. Le délai de préavis ne commencera toutefois à courir que lorsque la période de suspension sera terminée.

\*  
\* \*

## PROPOSITION DE LOI

\_\_\_\_\_

### Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière telle que visée à l'article 78 de la Constitution.

### Art. 2

L'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété comme suit :

« 6° pendant le temps où le travailleur est absent pour cause de grève. ».

### Art. 3

À l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots « et 5° » sont remplacés par les mots « ,5° et 6° ».

26 juillet 2007.