

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 1997-1998

---

14 OKTOBER 1997

---

## Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door mevrouw Van der Wildt)

---

### TOELICHTING

---

Dit wetsvoorstel beoogt een grotere inkomenszekerheid te waarborgen aan werknemers, die worden geconfronteerd met het faillissement of andere moeilijkheden die het voortbestaan van hun onderneming bedreigen. De uitspraak van het faillissement betekent voor de werknemers vaak het begin van een lange periode van onzekerheid en financiële moeilijkheden. In vele gevallen is het bijvoorbeeld voor lange tijd onduidelijk of er nog een economische activiteit zal blijven bestaan. Soms laat de rechtbank toe dat de activiteiten van de failliete onderneming worden verdergezet, bijvoorbeeld in afwachting van een overname. Wanneer daarentegen geen activiteiten meer worden verricht, kan de werknemer voor de periode, waarvoor hij geen arbeidsprestaties heeft geleverd, geen aanspraak maken op loon en verliest hij dus voor een bepaalde tijd zijn inkomen.

Artikel 26 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming, die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu, op zichzelf geen gevallen van overmacht zijn, die een einde maken aan de verplichtingen van de partijen. Dergelijke omstandigheden stellen de werkgever en de werknemer dus niet vrij van hun verplichtingen. Zo zal bijvoorbeeld inge-

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 1997-1998

---

14 OCTOBRE 1997

---

## Proposition de loi modifiant l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(Déposée par Mme Van der Wildt)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La proposition de loi qui vous est soumise vise à garantir une plus grande sécurité de revenu aux travailleurs salariés qui sont confrontés à la faillite de leur entreprise ou à d'autres difficultés qui menacent la survie de celle-ci. La déclaration de faillite ouvre souvent, pour ces travailleurs, une longue période d'insécurité et de difficultés financières. Dans bien des cas, il y a, notamment, une longue incertitude à propos de la poursuite éventuelle d'une activité économique. Le tribunal autorise parfois la poursuite des activités de l'entreprise déclarée en faillite, par exemple en attendant une reprise. Par contre, lorsqu'aucune activité n'a plus lieu, les travailleurs n'ont droit à aucun salaire pour ce qui est de la période au cours de laquelle ils n'ont fourni aucun travail, si bien qu'ils sont privés de revenus pendant un certain temps.

L'article 26 de la loi relative aux contrats de travail dispose que la faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties. Par conséquent, les événements en question ne dispensent pas les employeurs et les travailleurs de respecter leurs engagements. C'est ainsi qu'en cas de faillite, le cura-

val van faillissement de curator moeten beslissen of de lopende arbeidsovereenkomsten verder worden uitgevoerd, bijvoorbeeld in het kader van een voortzetting van de activiteiten van de onderneming of om te helpen bij de vereffening. Hij kan ook beslissen de arbeidsovereenkomsten te verbreken, in welk geval hij de gewone regels inzake opzegging moet naleven (Rauws, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Kluwer, Antwerpen 1987, blz. 710).

Bij het totstandkomen van de nieuwe faillissementswet is veel aandacht besteed aan het lot van de lopende overeenkomsten ingeval van faillietverklaring. Zo bepaalt de nieuwe wet dat de curators na hun ambtsaanvaarding onverwijld beslissen of zij de overeenkomsten die gesloten zijn voor de datum van het vonnis van faillietverklaring en waaraan door dat vonnis geen eind wordt gemaakt, al dan niet verder uitvoeren (artikel 46, eerste lid, faillissementswet). Met deze formulering gaf de wetgever te kennen dat de curators niet onnodig lang onzekerheid mogen laten bestaan over de voortzetting van de lopende overeenkomsten.

De nieuwe wet biedt de tegenpartij tevens de mogelijkheid om sneller een einde te maken aan de onzekerheid over de voortzetting van de lopende overeenkomst. Wanneer hij de curator daartoe heeft aangehaand, dient deze binnen de vijftien dagen een beslissing te nemen aangaande de eventuele voortzetting van de overeenkomst. Neemt de curator binnen die termijn geen beslissing, dan wordt de overeenkomst geacht door toedoen van de curator te zijn verbroken vanaf het verstrijken van deze termijn. De eventuele vordering tot schadevergoeding vanwege de tegenpartij wegens niet-uitvoering, wordt dan opgenomen in de boedel (artikel 46, tweede lid, van de faillissementswet). Deze bepaling is van toepassing op alle lopende overeenkomsten, met inbegrip van de arbeidsovereenkomsten.

Toegepast op de arbeidsovereenkomsten laat deze regeling niettemin nog een aantal problemen onopgelost. Zoals de minister van Justitie reeds opmerkte naar aanleiding van de bespreking van het ontwerp van faillissementswet, biedt artikel 46 geen uitdrukkelijk antwoord op de vraag of de werknemers recht op loon behouden voor de periode na de faillietverklaring tot wanneer de periode van vijftien dagen verstreken is (verslag Vandeuren, Parl. St., Kamer, 1995-1996, nr. 329/17, blz. 140). Wanneer de werknemer na de faillietverklaring arbeidsprestaties verricht dan heeft hij hiervoor uiteraard recht op loon. Wanneer daarentegen aan de werknemer geen werk meer wordt gegeven, ook al heeft hij zich op het werk aangeboden, dan zal zijn recht op loon voor die periode worden betwist. De werknemer kan, behoudens afwijkende wettelijke of contractuele regeling, immers geen aanspraak maken op loon voor de periode gedurende welke hij, zelfs door toedoen van

teur devra décider de la poursuite ou non de l'exécution des contrats de travail en cours, par exemple dans le cadre d'une poursuite de certaines activités de l'entreprise ou d'une aide en vue de la liquidation. Il peut également décider de résilier les contrats de travail, auquel cas il doit respecter les règles ordinaires en matière de préavis (Rauws, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Kluwer, Anvers 1987, p. 710).

Dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle loi sur les faillites, l'on a consacré une grande attention au sort, en cas de faillite, des contrats de travail en cours. C'est ainsi que la nouvelle loi sur les faillites dispose que dès leur entrée en fonction, les curateurs décident sans délai s'ils poursuivent l'exécution des contrats conclus avant la date du jugement déclaratif de la faillite et auxquels ce jugement ne met pas fin (article 46, premier alinéa, de la loi sur les faillites). Par cette disposition, le législateur a voulu indiquer que les curateurs doivent veiller à ne pas laisser perdurer inutilement l'incertitude à propos de la poursuite ou non de l'exécution des contrats de travail en cours.

La nouvelle loi permet en outre à la partie adverse de mettre fin plus rapidement à l'incertitude à propos de la poursuite ou non des contrats de travail en cours. Lorsqu'elle a sommé le curateur de le faire, celui-ci doit prendre, dans les quinze jours, une décision à propos de la poursuite ou non des contrats en cours. Si le curateur ne prend aucune décision dans ce délai, on considère que le contrat de travail est résilié par le curateur à l'expiration de ce délai. L'éventuelle demande de dommages-intérêts de la partie adverse pour non-exécution du contrat fait alors partie de la masse (article 46, deuxième alinéa, de la loi sur les faillites). Cette disposition est applicable à tous les contrats en cours y compris les contrats de travail.

Pour ce qui est de leur application aux contrats de travail, ces dispositions laissent subsister une série de problèmes. Comme le ministre de la Justice l'a déjà noté à l'occasion de la discussion du projet de loi sur les faillites, l'article 46 ne répond pas explicitement à la question de savoir si les travailleurs continuent à toucher un salaire pour ce qui est de la période de quinze jours après la déclaration de faillite (rapport Vandeuren, doc. Chambre, 1995-1996, n° 329/17, p. 140). Les prestations de travail que le travailleur fournit après la déclaration de faillite lui ouvre évidemment le droit à un salaire. Par contre, lorsque le travailleur se sera présenté à son poste, mais n'aura pas reçu de travail, la question de l'ouverture du droit à un salaire pour la période en question sera sujette à discussion. En effet, le travailleur n'a droit à aucun salaire pour ce qui est de la période pendant laquelle il n'accomplit aucun travail, même si c'est parce que son employeur ne lui en fournit pas (Cassation

de werkgever, geen arbeid heeft verricht (Cass. 26 april 1993, *R.W.*, 1993-1994, blz. 507). Hij kan evenmin aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding.

De periode van onzekerheid heeft voor de werknemer dus belangrijke nadelige financiële consequenties. De oplossing die hier wordt voorgesteld, bestaat erin dat de werknemer gedurende deze periode zijn normaal loon behoudt. Daartoe wordt het tweede lid van artikel 26 van de arbeidsovereenkomstenwet aangevuld. De regeling zal dus van toepassing zijn in alle daarin genoemde gevallen, met name het faillissement, het kennelijk onvermogen van de werkgever en de tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming ingevolge de milieuwetgeving.

De voorgestelde regeling is van toepassing wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk geen arbeid meer verricht. Ook het gedeeltelijk niet verrichten van arbeidsprestaties wordt dus in aanmerking genomen: wanneer de werknemer bijvoorbeeld in het kader van de vereffening voor een beperkt deel van zijn normale arbeidstijd tewerkgesteld wordt, dan zal hij voor de resterende tijd aanspraak kunnen maken op het normale loon.

De gehele of gedeeltelijke beëindiging van arbeidsprestaties dient het gevolg te zijn van het faillissement, het kennelijk onvermogen of de sluiting. Die beëindiging hoeft daar dus niet noodzakelijk mee samen te vallen. Indien bijvoorbeeld na de uitspraak van het faillissement de arbeidsovereenkomst verder wordt uitgevoerd, maar na een zekere tijd geen arbeid meer wordt verricht, dan behoudt de werknemer vanaf dat moment het recht op het normaal loon. De beëindiging van de arbeidsprestaties moet bovendien onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer. De werknemer verliest dus zijn aanspraken op het loon wanneer hij het werk zonder wettige reden weigert.

De werknemer zal het recht op het normaal loon behouden, zolang de overeenkomst geen einde heeft genomen en dit overeenkomstig de gewone regels inzake de beëindiging van de overeenkomst. Ingeval van faillissement zal de curator bijgevolg snel moeten beslissen of hij de arbeidsovereenkomsten al dan niet beëindigt, teneinde te vermijden dat de loonvorderingen ten laste van de failliete onderneming verder aangroeien. Voor de werknemers is een snelle beslissing overigens voordeliger, vermits op die wijze sneller duidelijkheid zal bestaan over hun situatie. Na de beëindiging kunnen zij overigens aanspraak maken op werkloosheidsvergoeding.

Francy VAN DER WILDT.

\*  
\* \*

26 avril 1993, *R.W.*, 1993-1994, p. 507). Il n'a pas droit non plus à une allocation de chômage.

La période d'incertitude a donc d'importantes conséquences financières négatives pour le travailleur. La solution proposée dans le cadre de la proposition qui vous est soumise consiste à considérer que, pour ce qui est de la période en question, le travailleur conserve son salaire normal. Il y a lieu, dès lors, de compléter le deuxième alinéa de l'article 26 de la loi relative au contrat de travail. La réglementation proposée serait applicable dans tous les cas qui sont visés, c'est-à-dire en cas de faillite, en cas de déconfiture manifeste de l'employeur et en cas de fermeture temporaire ou définitive de l'entreprise en application de la législation de protection de l'environnement.

La réglementation proposée serait applicable dans les cas où le travailleur n'accomplirait plus aucun travail ou n'accomplirait plus qu'un travail partiel. L'on tiendrait donc également compte de la non-fourniture partielle de prestation de travail: le travailleur qui, dans le cadre de la liquidation de son entreprise, n'aura plus à fournir de prestations de travail que pendant une partie limitée de son temps de travail normal, pourra prétendre à un salaire normal pour le reste de ce temps de travail normal.

La cessation partielle ou complète des prestations de travail doit être la conséquence de la faillite, de la déconfiture manifeste ou de la fermeture. Elle ne doit donc pas nécessairement coïncider avec celle-ci. Lorsque, par exemple, l'exécution du contrat de travail est poursuivie après la déclaration de faillite, mais qu'au bout d'un certain temps plus aucun travail n'est accompli, le travailleur conserve son droit à un salaire normal. Il faut en outre que l'arrêt des prestations de travail soit indépendant de la volonté du travailleur. Le travailleur perd donc son droit à un salaire lorsqu'il refuse le travail sans raison légitime.

Le travailleur conservera son droit à un salaire normal tant que son contrat de travail n'aura pas pris fin, et ce, conformément aux règles ordinaires concernant la résiliation des contrats de travail. Par conséquent, le curateur devra décider très vite, en cas de faillite, de la résiliation ou non des contrats de travail, pour éviter que les créances salariales à charge de l'entreprise faillie ne continuent à augmenter. D'ailleurs, les travailleurs ont avantage à ce qu'une décision soit prise rapidement, dans la mesure où ils obtiendront beaucoup plus rapidement ainsi de la clarté sur leur situation. D'ailleurs, une fois leur contrat de travail résilié, ils ont droit à une allocation de chômage.

\*  
\* \*

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

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

## Art. 2

Het tweede lid van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de volgende zin :

« Wanneer de werknemer ingevolge deze omstandigheden en onafhankelijk van zijn wil geheel of gedeeltelijk geen arbeid meer verricht, behoudt hij zijn normaal loon zolang de overeenkomst geen einde heeft genomen. »

Francy VAN DER WILDT.

**PROPOSITION DE LOI**

## Article premier

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

## Art. 2

Le deuxième alinéa de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par la phrase suivante :

« Le travailleur conserve sa rémunération normale tant que le contrat n'a pas pris fin, lorsque, dans ces circonstances et indépendamment de sa volonté, il a cessé entièrement ou partiellement de travailler. »