

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1999-2000

22 MARS 2000

Proposition de loi modifiant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(Déposée par M. Vincent Van Quickenborne)

DÉVELOPPEMENTS

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fixe les conditions et la procédure selon lesquelles un employeur ou un travailleur peut résilier le contrat de travail pour motif grave. Un motif grave est une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La résiliation d'un contrat de travail pour motif grave entraîne la rupture immédiate du contrat. Il n'y a ni préavis ni dommages-intérêts. Il convient toutefois de se conformer à une procédure stricte.

Dès l'instant où une des parties a connaissance d'un fait qu'elle considère comme une faute grave de l'autre partie, elle dispose d'un délai de trois jours pour donner son congé. Une fois le congé donné, commence à courir un deuxième délai de trois jours, durant lequel le motif du congé doit être notifié formellement à la partie adverse.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait :

1. soit par lettre recommandée à la poste;
2. soit par exploit d'huissier de justice;
3. soit par la remise à la partie adverse d'un écrit dont elle signe le double pour réception; la signature

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1999-2000

22 MAART 2000

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door de heer Vincent Van Quickenborne)

TOELICHTING

Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt de voorwaarden en de procedure volgens dewelke een werkgever of een werknemer de arbeidsovereenkomst om dringende redenen kan beëindigen. Een dringende reden is een ernstige tekortkoming die de verdere professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden betekent het onmiddellijk verbreken van de arbeidsovereenkomst. Er is geen opzeggingstermijn noch opzeggingsvergoeding. Men dient zich wel aan een strikte procedure te houden.

Vanaf het ogenblik dat één van de partijen kennis krijgt van een feit dat ze als een ernstige tekortkoming van de andere partij beschouwt, beschikt ze over een termijn van drie werkdagen om het ontslag te geven. Eens het ontslag gegeven is er een tweede termijn van drie werkdagen om de tegenpartij formeel kennis te geven van de redenen van het ontslag.

Op straffe van nietigheid moet die kennisgeving geschieden :

1. door een ter post aangetekende brief;
2. door een gerechtsdeurwaardersexploot;
3. of door de overhandiging van een geschrift waarvan het dubbel door de tegenpartij voor ont-

apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Compte tenu des formalités précitées, le délai de trois jours ouvrables est souvent ramené à deux jours ouvrables dans la pratique, étant donné que ni la première ni la deuxième forme de notification ne sont possibles le samedi, bien que ce jour soit considéré comme jour ouvrable en droit du travail. Il est pour ainsi dire impossible de trouver un huissier de justice ou encore d'envoyer un recommandé le samedi. Le troisième mode de notification est également impossible en l'absence de la partie adverse ou en cas de refus de cette dernière de signer pour réception.

C'est pourquoi la présente proposition de loi tend à exclure le samedi de la notion de jour ouvrable pour ce qui est de cette notification.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 35, quatrième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété comme suit :

«Pour le calcul du délai visé au présent alinéa, le samedi n'est pas considéré comme jour ouvrable.»

vangst getekend wordt; de handtekening van deze partij op het duplicaat van het geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

Gelet op bovenstaande formaliteiten wordt de termijn van drie werkdagen in de praktijk vaak herleid tot twee werkdagen aangezien op zaterdag — een dag die in het arbeidsrecht als een werkdag wordt beschouwd — de eerste noch de tweede vorm van kennisgeving mogelijk is. Het is op zaterdag praktisch onmogelijk een gerechtsdeurwaarder te vinden en zo mogelijk nog moeilijker een aangetekende brief te verzenden. De derde vorm van kennisgeving is eveneens onmogelijk bij afwezigheid van de tegenpartij of diens weigering om voor ontvangst te tekenen.

Vandaar dat dit wetsvoorstel beoogt zaterdag uit te sluiten van het begrip werkdag voor deze betekening.

Vincent VAN QUICKENBORNE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Dit wetsvoorstel regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 35, vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt :

«Voor de berekening van de in dit lid bedoelde termijn wordt een zaterdag niet als een werkdag beschouwd.»

Vincent VAN QUICKENBORNE.