

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

18 janvier 2024

**PROJET DE LOI**

**sur la motivation des licenciements et  
des licenciements manifestement  
déraisonnables des travailleurs contractuels  
du secteur public**

**Sommaire**

**Pages**

Résumé .....	3
Exposé des motifs .....	4
Avant-projet de loi .....	11
Avis du Conseil d'État .....	13
Projet de loi .....	20

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 januari 2024

**WETSONTWERP**

**tot motivering van ontslag en  
kennelijk onredelijk ontslag van  
contractuele werknemers  
in de overheidssector**

**Inhoud**

**Blz.**

Samenvatting .....	3
Memorie van toelichting .....	4
Voorontwerp van wet .....	11
Advies van de Raad van State .....	13
Wetsontwerp .....	20

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8, §1<sup>ER</sup>, 4<sup>O</sup>, DE LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2013,  
L'ANALYSE D'IMPACT N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉE.

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 8, § 1, 4<sup>O</sup>, VAN DE WET VAN 15 DECEMBER 2013  
WERD DE IMPACTANALYSE NIET GEVRAAGD.

11037

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 18 janvier 2024.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 18 januari 2024 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 18 janvier 2024.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 18 januari 2024 door de Kamer ontvangen.</i>

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	<i>Document de la 55<sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	DOC 55 0000/000	<i>Parlementair document van de 55<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
QRVA	<i>Questions et Réponses écrites</i>	QRVA	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
CRIV	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	CRIV	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
CRABV	<i>Compte Rendu Analytique</i>	CRABV	<i>Beknopt Verslag</i>
CRIV	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	CRIV	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
PLEN	<i>Séance plénière</i>	PLEN	<i>Plenum</i>
COM	<i>Réunion de commission</i>	COM	<i>Commissievergadering</i>
MOT	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	MOT	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

**RÉSUMÉ**

*Le présent projet de loi a pour objet de se conformer à l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, et d'établir un cadre juridique à la motivation du licenciement des travailleurs contractuels dans le secteur public.*

**SAMENVATTING**

*Dit wetsontwerp strekt ertoe uitvoering te geven aan artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, en een wettelijk kader vast te stellen voor de motivering van het ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector.*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

### EXPOSÉ GÉNÉRAL

Le présent projet de loi a pour objet de se conformer à l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

L'article 38 de cette loi précise que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991, cesse de s'appliquer:

"1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°."

L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 a donc pour but de supprimer, à terme, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (licenciement abusif des ouvriers).

L'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013 est déjà respecté. La Convention Collective de Travail n° 109, conclue le 12 février 2014 au Conseil national du travail, a en effet établi un règlement sur les motifs de licenciement, pour les employeurs visés par la loi précitée du 5 décembre 1968. Cette convention collective de travail est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014 pour les licenciements prononcés ou signifiés à compter de cette date.

En résumé, le dispositif permet à un salarié ayant une ancienneté minimale de six mois de demander à son employeur, par lettre recommandée, de communiquer les motifs de licenciement, si l'employeur ne les a

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp strekt ertoe uitvoering te geven aan artikel 38, 2° van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Artikel 38 van deze wet bepaalt dat artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 21 mei 1991, ophoudt van toepassing te zijn:

"1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°."

Artikel 38 van de wet van 26 december 2013 beoogt dus op termijn artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 (onrechtmatig ontslag van werklieden) te schrappen.

Artikel 38, 1°, van de wet van 26 december 2013 wordt reeds nageleefd. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109, gesloten op 12 februari 2014 in de Nationale Arbeidsraad, heeft inderdaad een regeling vastgesteld inzake de ontslaggronden, voor de werkgevers die onder de bovengenoemde wet van 5 december 1968 vallen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is in werking getreden op 1 april 2014 voor ontslagen die vanaf die datum zijn uitgesproken of betekend.

Samengevat biedt de regeling een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit de mogelijkheid zijn werkgever per aangetekende brief te verzoeken de redenen voor het ontslag mee te delen, indien de werkgever

pas communiqués de son propre chef. Cette réponse doit contenir les éléments permettant au travailleur de connaître les raisons concrètes qui ont conduit à son licenciement. Si l'employeur ne répond pas dans les délais prescrits ou s'il ne donne pas de raisons concrètes, l'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

En outre, la Convention Collective du Travail n° 109 réglemente le licenciement "manifestement déraisonnable", à savoir le licenciement qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité au travailleur. Aussi, la Convention Collective de Travail n° 109 contient des règles sur le partage de la charge de la preuve.

Contrairement à ce qui s'applique au secteur privé, le secteur public ne dispose d'aucune réglementation qui réponde au prescrit de l'article 38, 2°, de la loi du 26 Décembre 2013, de sorte que la Cour Constitutionnelle a décidé par un arrêt 101/2016 du 30 juin 2016 que "l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lu en combinaison avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnements, est incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'alors que la dernière loi citée a harmonisé, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les délais de préavis applicables aux ouvriers et employés, ces articles laissent subsister une différence de traitement entre ouvriers et employés dans le secteur public, étant donné que seule la première catégorie peut invoquer la protection de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, et ceci, aussi longtemps qu'il n'existe pas, pour le secteur public, un régime analogue à celui que prévoit la convention collective du travail n° 109".

Le présent projet de loi vise à répondre aux critiques de la Cour constitutionnelle.

Dans l'attente d'une intervention législative concernant la motivation du licenciement manifestement déraisonnable dans le secteur public, la Cour constitutionnelle a imposé aux juridictions d'appliquer la Convention Collective de Travail n° 109 par analogie.

Par ailleurs, les juridictions sont aujourd'hui habituées à appliquer ladite Convention Collective de Travail, de

deze niet uit eigen initiatief heeft meegedeeld. Dit antwoord moet de elementen bevatten die de werknemer in staat stellen de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen. Indien de werkgever niet binnen de gestelde termijn reageert of geen concrete redenen opgeeft, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan twee weken loon.

Bovendien regelt cao nr. 109 het "kennelijk onredelijk" ontslag, d.w.z. ontslag om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bij een kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever verplicht de werknemer een vergoeding te betalen. Ook bevat cao nr. 109 regels over de verdeling van de bewijslast.

In tegenstelling tot wat voor de private sector geldt, beschikt de publieke sector niet over een regeling die voldoet aan de vereisten van artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013, zodat het Grondwettelijk Hof bij arrest 101/2016 van 30 juni 2016 heeft beslist dat "artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelezen in combinatie met artikel 38 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van één statuut tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot de opzeggingstermijnen en de wachtdag alsook begeleidende maatregelen, onverenigbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, aangezien laatstgenoemde wet weliswaar met ingang van 1<sup>er</sup> januari 2014 de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden heeft geharmoniseerd, maar deze artikelen een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de overheidssector laten bestaan, aangezien alleen de eerste categorie de bescherming van artikel 63 van de wet op de arbeidsovereenkomsten kan invoeren, en dit zolang er voor de openbare sector geen regeling bestaat die vergelijkbaar is met die van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109".

Dit wetsontwerp beoogt tegemoet te komen aan de kritiek van het Grondwettelijk Hof.

In afwachting van een wetgevende tussenkomst inzake de motivering van kennelijk onredelijk ontslag in de overheidssector, heeft het Grondwettelijk Hof de rechtbanken verzocht de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 109 naar analogie toe te passen.

Bovendien zijn de rechtbanken inmiddels gewend de genoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst toe

sorte qu'il a été décidé de créer un dispositif qui reprend un régime le plus proche possible des règles instituées par la CCT n° 109, tout en tenant compte des particularités propres au secteur public.

Cette approche est donc conforme au souhait du législateur de 2013, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et est soutenue par la doctrine juridique. (Cf. I. De Wilde, "Hoor- en (formele) motiveringsplicht bij het ontslag van een overheidscontractant: een stand van zaken na een woelige periode, T.Gem. 2019, afl. 1, 21.)

Du reste, le régime analogue dont il est question dans l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 est à considérer comme un aspect du droit du travail. Ce droit demeure une matière de compétence exclusive-ment fédérale.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

#### Disposition générale

Cet article détermine le fondement constitutionnel de la compétence et ne nécessite aucune discussion particulière.

### Art. 2

#### Champs d'application

Les règles liées aux motifs de licenciement et au licenciement manifestement déraisonnable s'appliquent uniquement aux employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. En d'autres termes, le régime concerne uniquement les travailleurs du secteur public dont la relation de travail est régie par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ces règles ne s'appliquent donc ni aux statutaires du secteur public, ni aux travailleurs du secteur privé.

Le champ d'application de la Convention Collective de Travail n° 109 est du reste transposé par analogie autant que possible.

Ainsi, la nouvelle disposition confirme notamment que, si une disposition légale ou réglementaire prévoit une procédure de licenciement spécifique, ces dernières l'emportent.

te passer, zodat besloten is een systeem op te zetten waarin een regeling is opgenomen die zo dicht mogelijk aansluit bij de regels van de cao nr. 109, met inachtneming van de specifieke kenmerken van de overheidssector.

Deze benadering is dus in overeenstemming met de wensen van de wetgever van 2013 en de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en vindt steun in de rechtsleer (zie I. De Wilde, "Hoor- en (formele) motiveringsplicht bij het ontslag van een overheidscontractant: een stand van zaken na een woelige periode, T.Gem. 2019, afl. 1, 21.)

Tot slot is de vergelijkbare regeling bedoeld in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 te beschouwen als een aspect van het arbeidsrecht. Dit recht is nog steeds een exclusieve federale bevoegdheid.

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 1

#### Algemene bepaling

Dit artikel bepaalt de grondwettelijke basis van de bevoegdheid en behoeft geen bijzondere bespreking.

### Art. 2

#### Toepassingsgebieden

De regels inzake ontslaggronden en kennelijk onredelijk ontslag zijn alleen van toepassing op werkgevers die zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Met andere woorden, de regeling heeft alleen betrekking op werknemers in de openbare sector wier arbeidsverhouding wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze regels zijn dus niet van toepassing op statutaire personeelsleden in de overheidssector noch op werknemers in de particuliere sector.

Ook het toepassingsgebied van Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 109 wordt zoveel mogelijk naar analogie omgezet.

Zo bevestigt de nieuwe bepaling onder meer dat indien een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling in een specifieke ontslagprocedure voorziet, deze laatste voorrang heeft.

Tel que rappelé par le Conseil d'État dans son avis n° 74.565/4 du 8 novembre 2023, le champ d'application inclut tous les travailleurs dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ce qui comprend notamment les "membres du personnel subventionnés par l'État occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés" (article 2, § 3, 3, de la loi du 5 décembre 1968).

Toutefois, la relation entre les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné et leur employeur ayant un caractère contractuel, quand bien même les conditions de cette relation seraient fixées par un "statut", et l'autorité fédérale étant compétente pour édicter les règles générales applicables à des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs en matière de droit du travail et de protection du travail, il est opportun de préciser que sont exclus du champ d'application du présent projet de loi les travailleurs faisant l'objet d'un licenciement et pour lesquels l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par ou en vertu d'une norme législative. Ce faisant, l'article 2, § 2, alinéa 3, du présent projet de loi ne porte pas atteinte à la compétence des Communautés en matière d'enseignement, d'édicter des règles spécifiques applicables au personnel enseignant et en l'espèce relativement au licenciement de cette catégorie de travailleurs.

Pour autant que de besoin, précision est faite que les employeurs appartenant au secteur public sont également tenus de respecter les autres dispositions légales et réglementaires qui leur sont propres. En ce sens, on peut se référer, par exemple, à la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration, qui s'applique également aux relations professionnelles.

### Art. 3

Le droit à être entendu préalablement au licenciement et le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

Comme le prévoit la Convention Collective de Travail n° 109, le travailleur du secteur public a le droit d'être informé par son employeur des raisons concrètes qui ont conduit à son licenciement.

En revanche, les éléments procéduraux contenus dans les articles 4, 5 et 6 de la CCT n° 109 ne sont pas repris.

Zoals de Raad van State in herinnering heeft gebracht in zijn advies nr. 74.565/4 van 8 november 2023, omvat het toepassingsgebied alle werknemers wier werkgever niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, onder wie met name de "door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs" (artikel 2, § 3, 3, van de wet van 5 december 1968).

Terwijl de relatie tussen de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en hun werkgever een contractueel karakter heeft, ook al zijn de voorwaarden van deze relatie vastgelegd in een "statuut", en de federale overheid bevoegd is om de algemene regels op het gebied van het arbeidsrecht en de arbeidsbescherming die van toepassing zijn op abstracte categorieën van werknemers en werkgevers vast te stellen is het echter passend te specificeren dat werknemers die onderworpen zijn aan ontslag, uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van dit wetsontwerp en de werkgever een speciale ontslagprocedure moet volgen die is vastgelegd door of krachtens een wettelijke norm. Door dit te doen doet artikel 2, § 2, derde lid, van dit wetsontwerp geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Gemeenschappen op gebied van onderwijs, om specifieke regels vast te stellen die van toepassing zijn op het onderwijzend personeel en in dit geval met betrekking tot het ontslag van deze categorie werknemers.

Waar nodig wordt duidelijk gemaakt dat werkgevers in de overheidssector ook andere voor hen specifieke wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen moeten naleven. In dit verband kan bijvoorbeeld worden verwezen naar de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur, die ook van toepassing is op de arbeidsverhoudingen.

### Art. 3

Het recht om vóór het ontslag te worden gehoord en het recht om de concrete redenen te kennen die tot het ontslag hebben geleid

Zoals bepaald in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 109 heeft de werknemer in de overheidssector het recht om door zijn werkgever in kennis te worden gesteld van de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid.

De procedurele elementen van de artikelen 4, 5 en 6 van cao nr. 109 zijn daarentegen niet opgenomen.

En effet, le texte ne prévoit pas l'obligation de communiquer les motifs sur la demande du travailleur; il prévoit l'obligation de mentionner, dans la notification du congé, les motifs concrets du licenciement.

En sus, par dérogation à la CCT n° 109, le droit du travailleur du secteur public à être entendu préalablement à son licenciement est garanti et ce, conformément à l'enseignement de l'arrêt 86/2017 du 6 juillet 2017 de la Cour constitutionnelle, tel que rappelé par le Conseil d'État dans son avis n° 74.565/4 du 8 novembre 2023: "Le principe général de bonne administration *audi alteram partem* impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe *audi alteram partem* implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration *audi alteram partem*."

Le principe *audi alteram partem* consacré à l'article 3 de la présente loi implique dès lors qu'avant le licenciement d'un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou son comportement, il en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations.

Conformément à la recommandation du Conseil d'État dans son avis n° 74.565/4 du 8 novembre 2023, afin de garantir le respect du principe d'égalité et de non-discrimination, l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, du présent projet de loi, est complété "en vue de prévoir que le travailleur concerné peut prendre connaissance au préalable des éléments sur lesquels l'autorité envisage de se fonder pour prendre une mesure grave à son égard et se voit accorder un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites."

De tekst voorziet niet in de verplichting om de redenen op verzoek van de werknemer mee te delen, maar in de verplichting om in de kennisgeving van het ontslag de concrete redenen voor het ontslag te vermelden.

Bovendien wordt, in afwijking van cao nr. 109, het recht van de werknemer in de publieke sector om te worden gehoord vóór ontslag gewaarborgd in overeenstemming met het arrest 86/2017 van het Grondwettelijk Hof van 6 juli 2017, zoals in herinnering gebracht door de Raad van State in zijn advies nr. 74.565/4 van 8 november 2023: "Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* legt de overheid de verplichting op de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen.

Dat beginsel is aan de overheid opgelegd wegens haar bijzondere aard, namelijk dat zij noodzakelijkerwijs als behoedster van het algemeen belang handelt en dat zij met volle kennis van zaken moet beslissen wanneer zij een ernstige maatregel neemt die verband houdt met het gedrag of de persoon van de adressaat ervan.

Het beginsel *audi alteram partem* houdt in dat het personeelslid dat wegens een negatieve beoordeling van zijn gedrag een ernstige maatregel dreigt te ondergaan, daarvan vooraf op de hoogte wordt gebracht en zijn opmerkingen dienstig kan doen gelden. Het objectieve verschil tussen de statutaire arbeidsrelatie en de contractuele arbeidsrelatie kan, voor de personeelsleden van een overheid, een verschil in behandeling bij de uitoefening van het door het beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* gewaarborgde recht niet verantwoorden."

Het beginsel *audi alteram partem*, verankerd in artikel 3 van deze wet, houdt dus in dat vóór het ontslag van een werknemer om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, hij vooraf op de hoogte wordt gesteld en op nuttige wijze zijn opmerkingen naar voor kan brengen.

In overeenstemming met de aanbeveling van de Raad van State in zijn advies nr. 74.565/4 van 8 november 2023, om te garanderen dat het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie in acht wordt genomen, is artikel 3, eerste lid, van dit wetsontwerp, aangevuld om er "voor [te] zorgen dat de betrokken werknemer vooraf kennis kan nemen van de elementen op grond waarvan de overheid een ernstige maatregel ten aanzien van hem wil nemen, en dat hij voldoende tijd krijgt om zich op het hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren."

Ces dérogations spécifiques sont justifiées par le fait que les employeurs publics ne sont pas seulement tenus de respecter les dispositions impératives du droit du travail, comme tout employeur, mais qu'ils doivent aussi agir en tenant compte des principes de bonne administration et des règles constitutionnelles. Ainsi, ils sont tenus de garantir l'égalité de traitement, les principes de non-discrimination, la neutralité, la transparence de leurs actes, la motivation formelle des actes administratifs, etc. Toutefois, si l'employeur ne respecte pas ce droit, il devra au travailleur une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération, de la même manière que cela est actuellement prévu à l'article 7 de la CCT n° 109. À cet égard, le présent projet de loi ne prévoit expressément pas d'obligation de réintégrer le travailleur licencié, pareil droit n'étant pas prévu pour les travailleurs du secteur privé.

#### Art. 4

##### Le licenciement manifestement déraisonnable

Les principes contenus dans les articles 8, 9 et 10 de la CCT n° 109 sont reproduits ici.

Un licenciement manifestement déraisonnable est donc le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur devra au travailleur une indemnité d'au moins 3 semaines et d'un maximum de 17 semaines de rémunération.

En suite des observations relatives au cumul d'indemnités reprises dans l'avis n° 74.565/4 du 8 novembre 2023 du Conseil d'État, l'alinéa 3 est complété par la formulation identique à celle reprise à l'article 9, § 3, de la CCT n° 109 du 12 février 2014. Dans le même alinéa, la formulation "procédure de protection particulière contre le licenciement" est remplacée par la formulation "procédure spéciale de licenciement".

##### Charge de la preuve

Les principes contenus à l'article 10 de la CCT n° 109 ne sont pas reproduits tels quels dès lors que ladite CCT rend la charge de la preuve fonction du déroulement de

Deze specifieke afwijkingen worden gerechtvaardigd door het feit dat overheidswerkgevers niet alleen de dwingende bepalingen van het arbeidsrecht moeten naleven, zoals elke werkgever, maar ook moeten handelen in overeenstemming met de beginselen van behoorlijk bestuur en de grondwettelijke regels. Zo zijn zij verplicht de gelijke behandeling, de beginselen van non-discriminatie, neutraliteit, transparantie van hun daden, formele motivering van administratieve handelingen, enz. te garanderen. Indien de werkgever dit recht echter niet eerbiedigt, is hij de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan twee weken loon, op dezelfde wijze als thans in artikel 7 van cao nr. 109 is bepaald. In dit verband voorziet het wetsontwerp niet uitdrukkelijk in een verplichting tot reïntegratie van de ontslagen werknemer, aangezien een dergelijk recht niet bestaat voor werknemers in de particuliere sector.

#### Art. 4

##### Kennelijk onredelijk ontslag

De beginselen van de artikelen 8, 9 en 10 van de cao nr. 109 zijn hier overgenomen.

Kennelijk onredelijk ontslag is dus het ontslag van een voor onbepaalde duur in dienst genomen werknemer om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bij een kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd van ten minste 3 weken en ten hoogste 17 weken loon.

Naar aanleiding van de opmerkingen over de cumulatie van schadevergoedingen, opgenomen in advies nr. 74.565/4 van de Raad van State van 8 november 2023, wordt het derde lid aangevuld met dezelfde formulering als die opgenomen in artikel 9, § 3, van cao nr. 109 van 12 februari 2014. In hetzelfde lid wordt de formulering "bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag" vervangen door de formulering "bijzondere ontslagprocedure".

##### Bewijslast

De beginselen van artikel 10 van cao nr. 109 zijn niet ongewijzigd overgenomen, aangezien die cao de bewijslast laat afhangen van het verloop van de kennisgeving

la notification des motifs concrets du licenciement, alors que le projet de loi diverge précisément sur ce point de la CCT n° 109.

Il s'ensuit que la charge de la preuve est réglée par le droit commun de la preuve, tel qu'établie à l'article 870 du Code judiciaire, à moins que l'employeur n'ait pas communiqué les motifs concrets ayant conduit au licenciement.

#### Art. 5

##### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent projet de loi entrent en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge* et s'appliquent aux licenciements effectués par l'employeur à compter de cette date. Les licenciements prononcés par l'employeur avant cette date resteront soumis aux principes applicables avant cette date.

*La ministre de la Fonction publique,*

Petra De Sutter

van de concrete ontslaggronden, terwijl het wetsontwerp juist op dit punt afwijkt van cao nr. 109.

Hieruit volgt dat de bewijslast wordt beheerst door het gemene bewijsrecht, zoals bepaald in artikel 870 van het *Gerechtelijk Wetboek*, tenzij de werkgever naliet de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee te delen.

#### Art. 5

##### Inwerkingtreding

De bepalingen van dit wetsontwerp treden in werking op de eerste dag van de tweede maand volgend op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad* en zijn van toepassing op de ontslagen die de werkgever vanaf die datum uitvoert. Ontslagen die vóór deze datum door de werkgever zijn uitgesproken, blijven onderworpen aan de beginselen die vóór deze datum van toepassing waren.

*De minister van Ambtenarenzaken,*

Petra De Sutter

## AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

### Avant-projet de loi sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public

**Article. 1<sup>er</sup>.** Le présent avant-projet de loi règle une matière telle que visée à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Le présent avant-projet de loi est applicable aux travailleurs sous contrat de travail qui sont licenciés par leur employeur qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. Le présent avant-projet de loi n'est toutefois pas applicable lorsque les travailleurs concernés sont licenciés:

1° durant les six premiers mois d'occupation, étant entendu que des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation;

2° durant un contrat de travail intérimaire;

3° durant un contrat d'occupation d'étudiants;

4° en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

Le présent avant-projet de loi n'est pas applicable lorsque les travailleurs concernés sont licenciés pour motif grave.

Le présent avant-projet de loi n'est pas applicable aux travailleurs concernés qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi.

**Art. 3.** L'employeur qui envisage de licencier un travailleur le convoque à un entretien préalable, au cours duquel il indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du travailleur.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement après l'audition préalable, la notification du congé doit se faire par écrit et mentionner les motifs concrets du licenciement.

Cette notification écrite doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

## VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

### Voorontwerp van wet tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector

**Artikel 1.** Dit voorontwerp van wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2 § 1.** Dit voorontwerp van wet is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst die worden ontslagen door hun werkgever die niet valt onder de werkingssfeer van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. Dit voorontwerp van wet is evenwel niet van toepassing wanneer de betrokken werknemers worden ontslagen:

1° tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling, met dien verstande dat voor de berekening van de eerste zes maanden van de tewerkstelling rekening wordt gehouden met opeenvolgende eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor uitzendarbeit voor eenzelfde functie bij dezelfde werkgever;

2° tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit;

3° tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid;

4° om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Dit voorontwerp van wet is niet van toepassing wanneer de betrokken werknemers om dringende redenen worden ontslagen.

Dit voorontwerp van wet is niet van toepassing op de betrokken werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet moet naleven.

**Art. 3.** Als een werkgever van plan is een werknemer te ontslaan, zal hij de betrokken werknemer voorafgaand oproepen voor een gesprek, waarin hij de redenen voor de voorgenomen beslissing zal geven en de uitleg van de werknemer zal aanhoren.

Indien de werkgever besluit om de werknemer na het voorafgaand gesprek te ontslaan, moet de kennisgeving van het ontslag schriftelijk geschieden en de concrete redenen voor het ontslag vermelden.

Deze schriftelijke kennisgeving moet de elementen bevatten die de werknemer in staat stellen de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen.

Si l'employeur omet de convoquer le travailleur à un entretien préalable ou de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur, il est redevable à ce travailleur d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération. Dans ce cas, la notification du congé reste valable.

**Art. 4.** Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

Cette indemnité correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération. Elle ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement, à l'exception de l'indemnité prévue à l'article 3 de la présente loi.

La charge de la preuve est réglée par le droit commun de la preuve, tel qu'établie à l'article 870 du Code Judiciaire, à moins que l'employeur ait omis de communiquer les motifs ayant conduit au licenciement. Le cas échéant, il incombe à l'employeur d'établir que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

**Art. 5.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur à partir du premier jour du deuxième mois qui suit sa publication au *Moniteur belge* loi.

Indien de werkgever nalaat de werknemer voorafgaand op te roepen voor een gesprek of de concrete redenen mee te delen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, is hij verplicht de werknemer een vergoeding van twee weken loon te betalen. In dat geval blijft de opzegging geldig.

**Art. 4.** Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever de werknemer een schadevergoeding verschuldigd.

Deze schadevergoeding stemt overeen met minimaal drie en maximaal zeventien weken loon. Zij is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen waarin is voorzien in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag, met uitzondering van de vergoeding bepaald in artikel 3 van de wet.

De bewijslast wordt beheerst door het gemene bewijsrecht, zoals neergelegd in artikel 870 van het Gerechtelijk Wetboek, tenzij de werkgever naliert de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee te delen. Desgevallend behoort het aan de werkgever om het bewijs te voeren dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

**Art. 5.** De bepalingen van deze wet treden in werking met ingang van de eerste dag van de tweede maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**  
**N° 74.565/4 DU 8 NOVEMBRE 2023**

Le 29 septembre 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la VicePremière ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public'.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 8 novembre 2023. La chambre était composée de Bernard BLERO, président de chambre, Luc CAMBIER et Dimitri YERNAULT, conseillers d'État, Christian BEHRENDT, assesseur, et AnneCatherine VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été présenté par Anne VAGMAN, premier auditeur chef de section, et Nicolas LITVINE, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Bernard BLERO.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 novembre 2023.

\*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet<sup>‡</sup>, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

Dans son arrêt n° 101/2016, la Cour constitutionnelle a jugé ce qui suit:

"B.6.1. Conformément à l'article 38, 1<sup>o</sup>, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en

<sup>‡</sup> S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**  
**NR. 74.565/4 VAN 8 NOVEMBER 2023**

Op 29 september 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Viceeersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector'.

Het voorontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 8 november 2023. De kamer was samengesteld uit Bernard BLERO, kamervoorzitter, Luc CAMBIER en Dimitri YERNAULT, staatsraden, Christian BEHRENDT, assessor, en AnneCatherine VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Anne VAGMAN, eerste auditeur-afdelingshoofd, en Nicolas LITVINE, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Bernard BLERO.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 8 november 2023.

\*

Aangezien de adviesaanvraag is ingediend op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp,<sup>‡</sup> de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 101/2016 het volgende geoordeeld:

"B.6.1. Overeenkomstig artikel 38, 1<sup>o</sup>, van de wet van 26 december 2013 is artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet meer van toepassing op de private sector, sinds de inwerkingtreding op 1 april 2014 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109.

B.6.2. Artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet is niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zo

<sup>‡</sup> Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

[...]

B.7.2. [...] Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109<sup>1</sup>.

L'avant-projet de loi à l'examen a pour objectif de donner suite à cet arrêt en adoptant les règles relatives à la motivation du licenciement visées à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 'concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement'.

#### OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

##### ARRÊTÉ DE PRÉSENTATION

Les actes de nature législative ne comportent pas de préambule<sup>2</sup> mais sont précédés d'un arrêté de présentation<sup>3</sup>.

L'avant-projet sera revu et complété en conséquence.

##### DISPOSITIF

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

Les mots "Le présent avant-projet de loi" seront remplacés par les mots "La présente loi".

Une observation analogue vaut pour la suite de l'avant-projet.

##### Article 2

1. Au paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots "qui sont licenciés par leur employeur qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de

<sup>1</sup> C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016.

<sup>2</sup> *Principes de technique législative Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be), onglet "Technique législative", recommandation n° 18.

<sup>3</sup> *Ibidem*, recommandations n°s 226 et s.

verre het, ingevolge artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013, van toepassing is op arbeiders in de publieke sector, wanneer het ontslag plaatsvindt na 31 maart 2014.

(...)

B.7.2. (...) Het staat aan de wetgever om onverwijld een regeling te treffen inzake de bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag voor de werknemers bedoeld in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013, temeer daar voor de werknemers bedoeld in artikel 38, 1°, van dezelfde wet reeds met ingang van 1 april 2014 een nieuwe regeling werd aangenomen.

B.7.3. In afwachting van het optreden van de wetgever komt het aan de rechtscolleges toe, met toepassing van het algemene verbintenissenrecht, de rechten van alle werknemers in de publieke sector bij een kennelijk onredelijk ontslag zonder discriminatie te vrijwaren, waarbij zij zich in voorkomend geval kunnen laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109<sup>1</sup>.

Het voorliggende voorontwerp van wet wil aan dat arrest gevolg geven door de regels betreffende de motivering van het ontslag vast te stellen die bedoeld worden in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 'betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen'.

#### BIJZONDERE OPMERKINGEN

##### INDIENINGSBESLUIT

Handelingen van wetgevende aard hebben geen aanhef<sup>2</sup> maar worden door een indieningsbesluit voorafgegaan.<sup>3</sup>

Het voorontwerp moet dienovereenkomstig worden herzien en aangevuld.

##### DISPOSITIEF

##### Artikel 1

De woorden "Dit voorontwerp van wet" moeten worden vervangen door de woorden "Deze wet".

Deze opmerking geldt ook voor het vervolg van het voorontwerp.

##### Artikel 2

1. Naar analogie met de formulering van artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 moeten de woorden "die worden ontslagen door hun werkgever die niet valt onder de

<sup>1</sup> GwH 30 juni 2016, nr. 101/2016.

<sup>2</sup> *Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be), tab "Wetgevingstechniek", aanbeveling 18.

<sup>3</sup> *Ibidem*, aanbevelingen 226 e.v.

travail et les commissions paritaires” seront, par parallélisme avec la formulation de l’article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, remplacés par les mots “dont l’employeur ne relève pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires”.

2. Le paragraphe 2, alinéa 3, exclut du champ d’application de la loi “les travailleurs concernés qui font l’objet d’un licenciement pour lequel l’employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi”.

Il y a lieu de noter que la formulation retenue pour définir le champ d’application de l’avantprojet inclut tous les travailleurs dont l’employeur ne relève pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 ‘sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires’, ce qui comprend notamment les “membres du personnel subventionnés par l’État occupés par les établissements d’enseignement libre subventionnés” (article 2, § 3, 3, de la loi du 5 décembre 1968). Il convient de rappeler que la relation entre les membres du personnel de l’enseignement libre subventionné et leur employeur a un caractère contractuel, quand bien même les conditions de cette relation seraient fixées par un “statut”<sup>4</sup>.

Or la Cour constitutionnelle a jugé que:

“B.4.1. La base de la répartition des compétences en matière d’enseignement réside dans l’article 127, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, de la Constitution. Les communautés ont la plénitude de compétence pour régler l’enseignement au sens le plus large du terme, sauf les trois exceptions énoncées dans cette disposition constitutionnelle, exceptions qui doivent s’interpréter de manière stricte. En ce qui concerne la compétence des communautés à l’égard du personnel de l’enseignement subventionné, ce personnel comprend également le personnel non subventionné de l’enseignement, ainsi que le personnel non enseignant. Contrairement à ce que les parties requérantes affirment, on ne saurait déduire de l’article 24, §§ 1<sup>er</sup> et 5, de la Constitution que les communautés ne seraient pas compétentes à l’égard de ces catégories de personnel.

B.4.2. Les parties requérantes font valoir que les dispositions attaquées seraient contraires à l’article 6, § 1<sup>er</sup>, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Selon cette disposition, l’autorité fédérale est seule compétente pour le droit du travail et la sécurité sociale. L’article 6, § 1<sup>er</sup>, VI, alinéa 5, 12°, ne peut toutefois pas porter atteinte à la compétence communautaire en matière d’enseignement résultant directement de la Constitution. Cette disposition doit en effet se lire en combinaison avec l’article 127, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, de la Constitution, de sorte qu’en matière d’enseignement, elle ne peut s’appliquer qu’au régime des pensions qui est

werkingsfeer van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités” in paragraaf 1, worden vervangen door de woorden “wier werkgever niet binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités valt”.

2. Volgens paragraaf 2, derde lid, worden “werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet moet naleven” buiten het toepassingsgebied van de wet gehouden.

Op te merken valt dat de formulering waarmee het toepassingsgebied van het voorontwerp wordt omschreven, op alle werknemers slaat wier werkgever niet binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ valt, onder wie met name de “door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs” (artikel 2, § 3, 3, van de wet van 5 december 1968). Er wordt op gewezen dat de arbeidsverhouding tussen de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en hun werkgever van contractuele aard is, ook als de voorwaarden betreffende die verhouding in een “statuut” zouden zijn vastgelegd.<sup>4</sup>

Het Grondwettelijk Hof heeft echter het volgende geoordeeld:

“B.4.1. De grondslag van de bevoegdheidsverdeling inzake onderwijs wordt gevormd door artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet. De gemeenschappen hebben de volheid van bevoegdheid tot het regelen van het onderwijs in de ruimste zin van het woord, behalve voor de drie in die grondwetsbepaling vermelde uitzonderingen, die strikt dienen te worden geïnterpreteerd. Wat de bevoegdheid van de gemeenschappen betreft ten aanzien van het personeel van het gesubsidieerd onderwijs omvat dit laatste tevens het niet-gesubsidieerd onderwijspersoneel, alsook het niet-onderwijzend personeel. In tegenstelling tot wat de verzoekende partijen beweren, kan uit artikel 24, §§ 1 en 5, van de Grondwet niet worden afgeleid dat de gemeenschappen niet bevoegd zouden zijn ten aanzien van die categorieën van personeelsleden.

B.4.2. De verzoekende partijen voeren aan dat de bestreden bepalingen strijdig zouden zijn met artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Volgens die bepaling is alleen de federale overheid bevoegd voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, vermag evenwel geen afbreuk te doen aan de gemeenschapsbevoegdheid inzake onderwijs, die rechtstreeks uit de Grondwet voortvloeit. Die bepaling dient immers gelezen te worden in samenhang met artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet, zodat zij in onderwijsaangelegenheden enkel kan worden toegepast op

<sup>4</sup> BELLEFLAMME, F., “1.5. – La liberté contractuelle et le contrôle juridictionnel sur les actes des pouvoirs organisateurs de l’enseignement libre” in DELGRANGE X. *et al.* (dir.), *Les Grands arrêts en droit de l’enseignement*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 107-114.

<sup>4</sup> BELLEFLAMME, F., “1.5. – La liberté contractuelle et le contrôle juridictionnel sur les actes des pouvoirs organisateurs de l’enseignement libre” in DELGRANGE X. *e.a.* (red.), *Les Grands arrêts en droit de l’enseignement*, 1<sup>e</sup> ed., Brussel, Larcier, 2016, 107-114.

expressément exclu, par cette disposition constitutionnelle, de la compétence des communautés”<sup>5</sup>

et que

“B.11. En vertu de l’article 6, § 1<sup>er</sup>, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 aout 1980, l’autorité fédérale est seule compétente en matière de droit du travail et de sécurité sociale. Il ressort en outre de l’article 6, § 1<sup>er</sup>, II, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, de cette loi spéciale que l’autorité fédérale est compétente en matière de protection du travail. Cette compétence inclut le bien-être au travail, y compris la protection de la santé des travailleurs et la durée du travail.

L’article 6, § 1<sup>er</sup>, II, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, et VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 aout 1980 ne peut toutefois pas porter atteinte à la compétence communautaire en matière d’enseignement, qui résulte directement de la Constitution. Cette disposition doit en effet être lue en combinaison avec l’article 127, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, de la Constitution.

Il en découle qu’en matière de droit du travail et de protection du travail, l’autorité fédérale est compétente pour édicter les règles générales applicables à des catégories abstraites de travailleurs et d’employeurs, tandis que les communautés peuvent, au titre de leur compétence en matière d’enseignement, édicter des règles spécifiques applicables au personnel enseignant”<sup>6</sup>.

Il entre donc dans la compétence des Communautés de prévoir des règles spécifiques relatives, notamment, au licenciement de cette catégorie de travailleurs qui ne relèvent pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 (ce que les Communautés flamande, française et germanophone ont respectivement réalisé par ou en vertu de décrets du 27 mars 1991, du 1<sup>er</sup> février 1993 et du 14 décembre 1998)<sup>7-8-9</sup>.

Par conséquent, au paragraphe 2, alinéa 3, il conviendrait de remplacer les mots “par la loi” par les mots “par ou en vertu d’une norme législative”.

<sup>5</sup> C.C., 20 octobre 2005, n° 154/2005.

<sup>6</sup> C.C., 30 septembre 2021, n° 120/2021.

<sup>7</sup> Article 68, § 3, du décret de l’Autorité flamande du 27 mars 1991 ‘betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding’, *Doc. parl.* Parl. fl., 1990-1991, n° 471.

<sup>8</sup> Article 74, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5, du décret de la Communauté française du 1<sup>er</sup> février 1993 ‘fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l’enseignement libre subventionné’, *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 1992, n° 61.

<sup>9</sup> Article 82, § 1<sup>er</sup>, du décret de la Communauté germanophone du 14 décembre 1998 ‘fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l’enseignement libre subventionné et du centre PMS libre subventionné’, *Doc. parl.*, Parl. D. Gem., 1997-1998, n° 104/1.

de pensioenregeling, die door die grondwetsbepaling uitdrukkelijk wordt uitgezonderd van de bevoegdheid van de gemeenschappen”<sup>5</sup>

alsook:

“B.11. Krachtens artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is de federale overheid als enige bevoegd inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid. Uit artikel 6, § 1, II, eerste lid, 3°, van die bijzondere wet blijkt voorts dat de federale overheid bevoegd is inzake arbeidsbescherming. Die bevoegdheid omvat het welzijn op het werk, met inbegrip van de bescherming van de gezondheid van de werknemers en de arbeidsduur.

Artikel 6, § 1, II, eerste lid, 3°, en VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 mag evenwel geen afbreuk doen aan de gemeenschapsbevoegdheid inzake onderwijs, die rechtstreeks voortvloeit uit de Grondwet. Die bepaling moet immers worden gelezen in samenhang met artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet.

Hieruit volgt dat, inzake arbeidsrecht en arbeidsbescherming, de federale overheid bevoegd is om de algemene regels uit te vaardigen die van toepassing zijn op abstracte categorieën van werknemers en werkgevers, terwijl de gemeenschappen, op grond van hun bevoegdheid inzake onderwijs, specifieke regels mogen uitvaardigen die van toepassing zijn op het onderwijzend personeel”<sup>6</sup>.

De gemeenschappen hebben dus de bevoegdheid om specifieke regels vast te stellen voor met name het ontslag van die categorie van werknemers die niet binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen (de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap hebben dergelijke regels vastgesteld bij of krachtens decreten van respectievelijk 27 maart 1991, 1 februari 1993 en 14 december 1998).<sup>7-8-9</sup>

In paragraaf 2, derde lid, dienen de woorden “bij de wet” bijgevolg te worden vervangen door de woorden “bij of krachtens een wetgevende norm”.

<sup>5</sup> GwH 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

<sup>6</sup> GwH 30 september 2021, nr. 120/2021.

<sup>7</sup> Art. 68, § 3, van het Vlaams decreet van 27 maart 1991 ‘betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding’, *Parl.St.* VI.Parl. 1990-91, nr. 471.

<sup>8</sup> Art. 74, § 1, vijfde lid, van het decreet van de Franse Gemeenschap van 1 februari 1993 ‘houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs’, *Parl.St.* Fr. Parl. 1992, nr. 61.

<sup>9</sup> Art. 82, § 1 van het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 14 december 1998 ‘houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van het gesubsidieerd vrij PMS-Centrum’, *Parl.St.* D.Parl. 1997-98, nr. 104/1.

## Article 3

1. L'article 3 décrit la procédure de licenciement devant être suivie par les employeurs entrant dans le champ d'application du texte en projet et impose en son alinéa 1<sup>er</sup>, faisant suite en cela à l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 86/2017 du 6 juillet 2017, une audition préalable du travailleur dont le licenciement est envisagé.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 86/2017 énonce notamment ce qui suit:

“B.7. Le principe général de bonne administration *audi alteram partem* impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe *audi alteram partem* implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration *audi alteram partem*<sup>10</sup>.

La Cour constitutionnelle ne conclut pas à l'inconstitutionnalité des articles 32, 3°, et 37, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', mais uniquement à l'inconstitutionnalité d'une interprétation de ces dispositions qui exclurait l'application du principe *audi alteram partem* à l'occasion du licenciement d'un contractuel du secteur public en raison d'une appréciation négative de son comportement. La Cour indique en effet “que les dispositions en cause peuvent faire l'objet d'une autre interprétation, comme celle [que le juge *a quo*] retient dans la seconde question préjudicielle”<sup>11</sup> et précise que:

“B.10. Dans l'interprétation retenue par le juge *a quo* dans la formulation de la deuxième question préjudicielle, les articles 32, 3°, et 37, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'empêchent pas une commune, en sa qualité d'autorité administrative, de respecter le principe général de bonne administration *audi alteram partem* et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

<sup>10</sup> C.C., 6 juillet 2017.

<sup>11</sup> *Ibidem*, considérant B.9.

## Artikel 3

1. Artikel 3 beschrijft welke ontslagprocedure de werkgevers die binnen het toepassingsgebied van de ontworpen tekst vallen, moeten volgen. Het eerste lid bepaalt, gevolg gevend aan arrest nr. 86/2017 van het Grondwettelijk Hof van 6 juli 2017, dat de werknemer die zou worden ontslagen, vooraf wordt gehoord.

In arrest nr. 86/2017 van het Grondwettelijk Hof wordt onder meer het volgende gesteld:

“B.7. Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* legt de overheid de verplichting op de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen.

Dat beginsel is aan de overheid opgelegd wegens haar bijzondere aard, namelijk dat zij noodzakelijkerwijs als behoedster van het algemeen belang handelt en dat zij met volle kennis van zaken moet beslissen wanneer zij een ernstige maatregel neemt die verband houdt met het gedrag of de persoon van de adressaat ervan.

Het beginsel *audi alteram partem* houdt in dat het personeelslid dat wegens een negatieve beoordeling van zijn gedrag een ernstige maatregel dreigt te ondergaan, daarvan vooraf op de hoogte wordt gebracht en zijn opmerkingen dienstig kan doen gelden. Het objectieve verschil tussen de statutaire arbeidsrelatie en de contractuele arbeidsrelatie kan, voor de personeelsleden van een overheid, een verschil in behandeling bij de uitoefening van het door het beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* gewaarborgde recht niet verantwoorden<sup>10</sup>.

Het Grondwettelijk Hof concludeert niet dat de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' ongrondwettig zijn, maar enkel dat het strijdig zou zijn met de Grondwet die bepalingen zo te interpreteren dat de toepassing van het beginsel *audi alteram partem* uitgesloten zou zijn in het geval van het ontslag van een contractueel personeelslid van de openbare sector op grond van een negatieve beoordeling van zijn gedrag. Het Hof stelt namelijk dat “de in het geding zijnde bepalingen anders kunnen worden geïnterpreteerd [zoals de verwijzende rechter] doet in de tweede prejudiciële vraag”,<sup>11</sup> en verklaart nader:

“B.10. In de interpretatie die, in de formulering van de tweede prejudiciële vraag, door de verwijzende rechter in aanmerking wordt genomen, beletten de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de voormelde wet van 3 juli 1978 een gemeente, in haar hoedanigheid van administratieve overheid, niet om het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* in acht te nemen en de werknemer te horen alvorens tot het ontslag over te gaan.

<sup>10</sup> GwH 6 juli 2017.

<sup>11</sup> *Ibidem*, overweging B.9.

Dans cette interprétation, la différence de traitement est inexistante et les dispositions en cause ne sont pas incompatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution”.

Ce faisant, le juge constitutionnel ouvre la porte à l'application du principe *audi alteram partem* aux travailleurs contractuels du service public sans modification du cadre légal.

2. Un principe général de droit ne peut toutefois primer une règle de droit positif ayant force de loi, de sorte qu'en cas de divergence et à moins qu'elle n'ait fait l'objet d'un constat d'inconstitutionnalité par la Cour constitutionnelle, c'est la loi qui prime.

3. Il résulte de l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 86/2017 que le principe *audi alteram partem* implique qu'avant le licenciement d'un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou son comportement, il en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations.

La Cour constitutionnelle ne précise pas plus avant ce qu'implique la possibilité de faire valoir utilement ses observations.

Sur ce point, il peut, par analogie, être renvoyé à la jurisprudence de la section du contentieux administratif du Conseil d'État, en vertu de laquelle le respect du principe *audi alteram partem*, requiert que le travailleur concerné puisse prendre connaissance au préalable des éléments sur lesquels l'autorité envisage de se fonder pour prendre une mesure grave à son égard et qu'il dispose d'un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites<sup>12</sup>.

La disposition à l'examen ne prévoit pour sa part que la tenue d'une audition préalable au cours de laquelle les motifs du licenciement envisagé seraient communiqués, et ce quelle que soient la nature de ces motifs (qu'ils soient liés à sa personne ou son comportement, ou non).

4. Afin de garantir le respect du principe d'égalité et de non-discrimination, la disposition sera complétée en vue de prévoir que le travailleur concerné peut prendre connaissance au préalable des éléments sur lesquels l'autorité envisage de se fonder pour prendre une mesure grave à son égard et se voit accorder un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites.

#### Article 4

L'alinéa 3 comporte une différence de formulation par rapport au contenu de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement. Le commentaire de la disposition à l'examen indique cependant qu'elle reproduit les principes de la Convention collective de travail n° 109.

<sup>12</sup> C.E. (15<sup>e</sup> ch.), 3 mai 2023, n° 256.424, Vergote-Devos; C.E. (6<sup>e</sup> ch.), 30 novembre 2022, n° 255.146, Dupont; C.E. (14<sup>e</sup> ch.), 14 juin 2016, n° 235.049, Audenaert; C.E. (ass. gén.), 14 juin 1999, n° 80.941, Demeuldre.

In die interpretatie is het verschil in behandeling onbestaande en zijn de in het geding zijnde bepalingen niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet”.

Op die manier maakt de grondwetgever het mogelijk dat het beginsel *audi alteram partem* op contractuele werknemers van de openbare dienst wordt toegepast zonder dat het wettelijk kader gewijzigd wordt.

2. Een algemeen rechtsbeginsel kan echter geen voorrang hebben op een regel van positief recht die kracht van wet heeft, zodat, ingeval de teksten onderling afwijken, de wet voorrang heeft, tenzij die door het Grondwettelijk Hof ongrondwettig is verklaard.

3. Blijkens arrest nr. 86/2017 van het Grondwettelijk Hof impliceert het beginsel *audi alteram partem* dat een werkgever die wordt ontslagen om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, daarvan vooraf op de hoogte wordt gebracht en zijn opmerkingen dienstig kan doen gelden.

Het Grondwettelijk Hof preciseert niet nader wat die mogelijkheid om zijn opmerkingen dienstig te doen gelden, inhoudt.

*Mutatis mutandis* kan dienaangaande worden verwezen naar de rechtspraak van de afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State. Volgens die rechtspraak vereist het beginsel *audi alteram partem* dat de betrokken werknemer vooraf kennis kan nemen van de elementen op grond waarvan de overheid een ernstige maatregel ten aanzien van hem wil nemen, en dat hij over voldoende tijd beschikt om zijn hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.<sup>12</sup>

Wat de voorliggende bepaling betreft, deze bepaalt alleen dat vooraf een gesprek plaatsvindt tijdens hetwelk de redenen voor het beoogde ontslag worden meegedeeld, en dit ongeacht wat de aard van die redenen is (dus ongeacht of ze al dan niet betrekking hebben op de persoon of zijn gedrag).

4. Om te garanderen dat het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie in acht wordt genomen, moet de bepaling er aanvullend voor zorgen dat de betrokken werknemer vooraf kennis kan nemen van de elementen op grond waarvan de overheid een ernstige maatregel ten aanzien van hem wil nemen, en dat hij voldoende tijd krijgt om zich op het hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.

#### Artikel 4

De formulering van het derde lid wijkt inhoudelijk af van de formulering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wat betreft de motivering van het ontslag. In de commentaar op de voorliggende bepaling staat echter dat de uitgangspunten van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 worden overgenomen.

<sup>12</sup> RvS (15<sup>e</sup> kamer) 3 mei 2023, nr. 256.424, Vergote-Devos; RvS (6<sup>e</sup> kamer) 30 november 2022, nr. 255.146, Dupont; RvS (14<sup>e</sup> kamer) 14 juni 2016, nr. 235.049, Audenaert; RvS (AV) 14 juni 1999, nr. 80.941, Demeuldre.

Alors que la Convention collective indique que:

“[l]’indemnisation n’est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l’employeur à l’occasion de la fin du contrat de travail, à l’exception d’une indemnité de préavis, d’une indemnité de non-concurrence, d’une indemnité d’éviction ou d’une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales”,

l’article 4, alinéa 3, seconde phrase, de l’avant-projet prévoit qu’

“[e]lle ne peut être cumulée avec d’autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d’une procédure de protection particulière contre le licenciement, à l’exception de l’indemnité prévue à l’article 3”.

Par ailleurs, l’article 2 de l’avant-projet prévoit qu’il ne trouve pas à s’appliquer aux licenciements régis par “une procédure spéciale de licenciement”, de sorte que la section de législation n’identifie pas ce que la disposition à l’examen envisage par les mots “procédure de protection particulière contre le licenciement”. La formulation de la portée de l’interdiction de cumul des indemnités prévue par la disposition à l’examen manque dès lors de clarté.

La disposition sera revue en conséquence.

*Le greffier,*

ANNE-CATHERINE VAN GEERSDAELE

*Le président,*

Bernard BLERO

De collectieve arbeidsovereenkomst stelt het volgende:

“De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald”,

terwijl artikel 4, derde lid, tweede zin, van het voorontwerp het volgende bepaalt:

“Zij is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen waarin is voorzien in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag, met uitzondering van de vergoeding bepaald in artikel 3”.

Bovendien bepaalt artikel 2 van het voorontwerp dat het voorontwerp niet van toepassing is op ontslagen waarvoor “een bijzondere ontslagprocedure” geldt, zodat de afdeling Wetgeving niet kan vaststellen wat de voorliggende bepaling beoogt met de woorden “bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag”. De reikwijdte van het verbod op cumulatie van vergoedingen waarin de betrokken bepaling voorziet, is dus onduidelijk geformuleerd.

De bepaling moet dienovereenkomstig worden herzien.

*De griffier,*

ANNE-CATHERINE VAN GEERSDAELE

*De voorzitter,*

Bernard BLERO

**PROJET DE LOI**

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,*

SALUT.

Sur la proposition de la ministre de la Fonction publique,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre de la Fonction publique est chargée de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

**Article. 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière telle que visée à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2**

§ 1<sup>er</sup>. La présente loi est applicable aux travailleurs sous contrat de travail dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. La présente loi n'est toutefois pas applicable lorsque les travailleurs concernés sont licenciés:

1° durant les six premiers mois d'occupation, étant entendu que des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation;

2° durant un contrat de travail intérimaire;

3° durant un contrat d'occupation d'étudiants;

4° en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

**WETSONTWERP**

FILIP

KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,*

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Ambtenarenzaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Ambtenarenzaken is ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2**

§ 1. Deze wet is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst wier werkgever niet binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités valt.

§ 2. Deze wet is evenwel niet van toepassing wanneer de betrokken werknemers worden ontslagen:

1° tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling, met dien verstande dat voor de berekening van de eerste zes maanden van de tewerkstelling rekening wordt gehouden met opeenvolgende eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor eenzelfde functie bij dezelfde werkgever;

2° tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;

3° tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid;

4° om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

La présente loi n'est pas applicable lorsque les travailleurs concernés sont licenciés pour motif grave.

La présente loi n'est pas applicable aux travailleurs concernés qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par ou en vertu d'une norme législative.

### Art. 3.

L'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement l'invite à être préalablement entendu et recueille ses explications concernant les faits et les motifs de la décision envisagée, préalablement communiqués au travailleur moyennant un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement après l'audition préalable, la notification du congé doit se faire par écrit et mentionner les motifs concrets du licenciement.

Cette notification écrite doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Si l'employeur omet d'entendre préalablement le travailleur ou de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur, il est redevable à ce travailleur d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération. Dans ce cas, la notification du congé reste valable.

### Art. 4

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

Cette indemnité correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération. Elle ne peut être cumulée

Deze wet is niet van toepassing wanneer de betrokken werknemers om dringende redenen worden ontslagen.

Deze wet is niet van toepassing op de betrokken werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd door of krachtens een wettelijke norm moet naleven.

### Art. 3

Als een werkgever van plan is een werknemer te ontslaan om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, nodigt deze hem uit om vooraf gehoord te worden en verzamelt zijn uitleg over de feiten en redenen voor de overwogen beslissing, die voorafgaandelijk aan de werknemer zijn meegedeeld met voldoende tijd om zijn hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.

Indien de werkgever beslist om de werknemer na het voorafgaand gesprek te ontslaan, moet de kennisgeving van het ontslag schriftelijk geschieden en de concrete redenen voor het ontslag vermelden.

Deze schriftelijke kennisgeving moet de elementen bevatten die de werknemer in staat stellen de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen.

Indien de werkgever nalaat de werknemer voorafgaandelijk te horen of de concrete redenen mee te delen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, is hij verplicht de werknemer een vergoeding van twee weken loon te betalen. In dat geval blijft de opzegging geldig.

### Art. 4

Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die in dienst is genomen voor onbepaalde duur, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever de werknemer een schadevergoeding verschuldigd.

Deze schadevergoeding stemt overeen met minimaal drie en maximaal zeventien weken loon. Zij is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen waarin is voorzien

avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de licenciement, à l'exception de l'indemnité prévue à l'article 3 de la présente loi. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

La charge de la preuve est réglée par le droit commun de la preuve, tel qu'établie à l'article 870 du Code Judiciaire, à moins que l'employeur ait omis de communiquer les motifs ayant conduit au licenciement. Le cas échéant, il incombe à l'employeur d'établir que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

#### Art. 5

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur à partir du premier jour du deuxième mois qui suit sa publication au *Moniteur belge* loi.

Donné à Bruxelles, le 21 décembre 2023

**PHILIPPE**

PAR LE ROI,

*La ministre de la Fonction publique,*

Petra De Sutter

in het kader van een bijzondere ontslagprocedure, met uitzondering van de vergoeding bepaald in artikel 3 van de wet. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

De bewijslast wordt beheerst door het gemene bewijsrecht, zoals bepaald in artikel 870 van het Gerechtelijk Wetboek, tenzij de werkgever naliét de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee te delen. Desgevallend behoort het aan de werkgever om het bewijs aan te voeren dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

#### Art. 5

De bepalingen van deze wet treden in werking met ingang van de eerste dag van de tweede maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Brussel, 21 december 2023

**FILIP**

VAN KONINGSWEGE,

*De minister van Ambtenarenzaken,*

Petra De Sutter