

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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir,

Salut.

Vu l'avis @ du Conseil d'Etat, donné le @, en application de l'article 84, §1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de la
Fonction publique,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Article. 1^{er}. Le présent avant-projet de loi règle une matière telle que visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. § 1^{er}. 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 :

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

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

Onze Groet.

Gelet op het advies @ van de Raad van State, gegeven op @, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van
Ambtenarenzaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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° 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.

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.

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

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 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

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 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 naliet de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid

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

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.

Gegeven te

Par le Roi :

La Ministre de la Fonction publique,
**Vu pour être soumis à l'avis du Conseil
d'Etat**

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,
**Gezien om voorgelegd te worden aan de
Raad van State**



Petra DE SUTTER

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
STRATEGIE & APPUI**

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

RÉSUMÉ

Le présent avant-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 employés contractuels dans le secteur public.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Exposé général

Le présent avant-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

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
BELEID & ONDERSTEUNING**

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

SAMENVATTING

Dit voorontwerp van wet 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.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemene presentatie

Dit voorontwerp van wet 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

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^{er} 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 pas communiqués de son propre chef. Cette réponse doit contenir les éléments

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 deze niet uit eigen initiatief heeft meegedeeld. Dit antwoord

permettant au salarié 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 régit 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 salarié. 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^{er} janvier 2014, les délais de préavis applicables aux ouvriers et employés, ces articles laissent subsister une différence de traitement entre

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 wachttag alsook begeleidende maatregelen, onverenigbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, aangezien laatstgenoemde wet weliswaar met ingang van 1^{er} januari 2014 de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden heeft geharmoniseerd, maar deze

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 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 exclusivement fédérale.

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 inroepen, 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 CAO nr. 109 naar analogie toe te passen.

Bovendien zijn de rechtbanken inmiddels gewend de genoemde CAO toe te passen, 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 analoge regeling bedoeld in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 te beschouwen als een aspect van het arbeidsrecht.

Commentaire des articles

Article 1^{er} : Disposition générale

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

Article 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 salariés 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 salariés 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.

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.

Commentaar op de artikelen

Artikel 1: Algemene bepaling

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

Artikel 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 werknemers in de overheidssector of 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.

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.

**Article 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 salarié 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 Convention Collective de Travail n° 109 ne sont pas repris.

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 Convention Collective de Travail 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.

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 salarié une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération, de la même manière que cela

**Artikel 3: Het recht om vòòr 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.

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109, het recht van de werknemer in de publieke sector om te worden gehoord vòòr ontslag gewaarborgd in overeenstemming met het arrest 86/2017 van het Grondwettelijk Hof van 6 juli 2017.

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 gelijke behandeling, de beginselen van non-discriminatie, neutraliteit, transparantie van hun optreden, 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

est actuellement prévu à l'article 7 de la Convention Collective de Travail n° 109. À cet égard, l'avant-projet de loi ne prévoit expressément pas d'obligation de réintégrer le travailleur licencié, pareil droit n'étant pas prévu pour les salariés du secteur privé.

Article 4: Le licenciement manifestement déraisonnable

Les principes contenus dans les articles 8, 9 et 10 de la Convention Collective de Travail 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 salarié une indemnité d'au moins 3 semaines et d'un maximum de 17 semaines de rémunération.

Charge de la preuve

Les principes contenus à l'article 10 de la Convention Collective de Travail n° 109 ne sont pas reproduits tels quels dès lors que ladite convention collective rend la charge de la preuve fonction du déroulement de la notification des motifs concrets du licenciement, alors que l'avant-projet de loi diverge précisément sur ce point de la Convention Collective de Travail 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,

artikel 7 van CAO nr. 109 is bepaald. In dit verband voorziet het wetsontwerp niet uitdrukkelijk in een verplichting tot herplaatsing van de ontslagen werknemer, aangezien een dergelijk recht niet bestaat voor werknemers in de particuliere sector.

Artikel 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 tijd aangenomen 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.

Bewijslast

De beginselen van artikel 10 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 109 zijn niet ongewijzigd overgenomen, aangezien die collectieve arbeidsovereenkomst de bewijslast laat afhangen van het verloop van de kennisgeving van de concrete ontslaggronden, terwijl het wetsontwerp juist op dit punt afwijkt van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 109.

Hieruit volgt dat de bewijslast wordt beheerst door het gemene bewijsrecht, zoals neergelegd in artikel 870 van het

à moins que l'employeur n'ait pas communiqué les motifs concrets ayant conduit au licenciement

Article 5 : Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente 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.

Gerechtigd Wetboek, tenzij de werkgever niet de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee te delen.

Artikel 5: Inwerkingtreding

De bepalingen van deze wet 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.