

	<b>DATE</b>	<b>NUMÉRO</b>
<b>DÉPÔT</b>	<b>14/02/2014</b>	<b>2014-1436</b>
<b>ENREGISTREMENT</b>	<b>18/02/2014</b>	<b>119415/CO/300</b>

**ARRÊTÉ ROYAL**

**MONITEUR BELGE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109**  
-----

**Séance du mercredi 12 février 2014**  
-----

**Convention collective de travail concernant la motivation du licenciement**  
  
-----

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109 DU 12 FÉVRIER 2014 CONCERNANT LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT**

---

### **RAPPORT**

---

À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 relatif aux délais de préavis et au jour de carence, les partenaires sociaux et le gouvernement ont entamé des négociations concernant la suppression de la différence de traitement entre ouvriers et employés. Le 5 juillet 2013, ces négociations ont abouti à un compromis du gouvernement, qui prévoit entre autres la mise en place d'un règlement relatif à la motivation du licenciement et à une politique des ressources humaines efficace dans une convention collective de travail à négocier au sein du Conseil national du Travail.

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, qui traduit ce compromis du gouvernement sur le plan juridique, dispose en son article 38, 1° que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 cesse de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La présente convention collective de travail vise à exécuter cette disposition et ainsi à dissiper l'insécurité juridique liée à une différence de traitement entre ouvriers (article 63 de la loi du 3 juillet 1978, relatif au licenciement abusif) et employés (théorie de l'abus de droit) en ce qui concerne les possibilités de contester leur licenciement.

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

La démarche du Conseil est animée par la conviction que l'explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un licenciement. Une bonne politique des ressources humaines part d'un dialogue permanent (informel et/ou formel) entre l'employeur et le travailleur tout au long de la carrière. Un éventuel entretien préalable, lorsque l'employeur a l'intention de licencier, peut s'inscrire dans ce dialogue permanent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines.

C'est pourquoi la présente convention collective de travail introduit le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux entendent en outre créer la sécurité juridique, afin d'éviter des contestations juridiques concernant le licenciement devant le juge.

#### Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement. Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur.

#### Le licenciement manifestement déraisonnable

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à prévoir une indemnisation pour le travailleur qui est la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

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.

De plus, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 décembre 2013. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4 de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

Le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques.

Étant donné que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement, le droit du travailleur de connaître les motifs qui ont conduit au licenciement en fait partie intégrante.

À côté de l'amende civile que la convention collective de travail prévoit à cet effet, un certain nombre de règles spécifiques visent à faire en sorte que le travailleur ait effectivement connaissance des motifs qui ont conduit à son licenciement, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou en réponse à une demande du travailleur.

En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail.

-----

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109 DU 12 FÉVRIER 2014 CONCERNANT LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la proposition que la ministre de l'Emploi a faite au gouvernement le 5 juillet 2013, dans laquelle elle propose les lignes directrices d'une solution pour la problématique du statut des ouvriers et des employés dont elle estime qu'elles satisferont les partenaires sociaux et permettront de trouver un terrain d'entente, et en particulier le point I.VIII « Motivation du licenciement » ;

Vu l'article 38, 1° 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 ;

Considérant que cet article prévoit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail cessera de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement ;

Considérant l'importance que les partenaires sociaux attachent à une bonne politique des ressources humaines dans le cadre d'un licenciement ;

Considérant que la présente convention collective de travail s'inscrit par ailleurs dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable ;

Considérant que l'entrée en vigueur de la présente convention ne porte pas préjudice aux procédures spéciales de licenciement fixées par la loi ou par une convention collective de travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique

- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 12 février 2014, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

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

La présente convention collective de travail vise, d'une part, à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

D'autre part, elle vise également à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

## **CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### **Article 2**

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.



§ 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés :

- durant les six premiers mois d'occupation. 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. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- durant un contrat de travail intérimaire ;
- durant un contrat d'occupation d'étudiants ;
- en vue du chômage avec complément d'entreprise ;
- 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 ;
- en raison de la cessation définitive d'activité ;
- en raison de la fermeture de leur entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ; et
- dans le cadre d'un licenciement collectif.

§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel.

§ 4. Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué.

§ 5. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4 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, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique.

Pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 décembre 2013, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique jusqu'au 31 décembre 2015. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, ces travailleurs tombent sous l'application de la présente convention collective de travail, à l'exception du chapitre V.

### Commentaire

L'exclusion des licenciements en vue du chômage avec complément d'entreprise et dans le cadre d'un licenciement collectif qui est prévue au § 2 ne porte pas préjudice aux procédures habituelles prévues en la matière dans les conventions collectives de travail et la réglementation applicables.

Par « procédure spéciale de licenciement fixée par la loi » au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

## **CHAPITRE III – LE DROIT DE CONNAÎTRE LES MOTIFS CONCRETS QUI ONT CONDUIT AU LICENCIEMENT**

### Article 3

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

#### Article 4

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

#### Commentaire

Par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sortit ses effets. Lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sortit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente.

Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi.

#### Article 5

L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

#### Commentaire

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur.

Pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

#### Article 6

Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

#### Article 7

- § 1<sup>er</sup>. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.
- § 2. L'amende prévue au § 1<sup>er</sup> ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.
- § 3. L'amende prévue au § 1<sup>er</sup> est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.

### **CHAPITRE IV – LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE**

#### Article 8

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.

### Commentaire

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

### Article 9

- § 1<sup>er</sup>. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.
- § 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.
- § 3. 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.

### Commentaire

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

#### Article 10

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

### **CHAPITRE V – AUTRES DISPOSITIONS**

#### Article 11

Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5 auxquels le présent chapitre s'applique, on entend par licenciement abusif le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée pour 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.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués pour le licenciement.

Sans préjudice de l'article 39, § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur qui licencie abusivement un travailleur engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à ce travailleur une indemnité correspondant à six mois de rémunération, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée au troisième alinéa est due indépendamment du fait que le travailleur a été licencié avec ou sans préavis ; elle ne peut être cumulée avec l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

## **CHAPITRE VI – ENTRÉE EN VIGUEUR**

### **Article 12**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le douze février deux mille quatorze.



	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	14/02/2014	2014-1436
REGISTRATIE	18/02/2014	119415/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 109**  
-----

Zitting van woensdag 12 februari 2014  
-----

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de motivering van het ontslag  
-----



# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 109 VAN 12 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE MOTIVERING VAN HET ONTSLAG**

---

## **VERSLAG**

---

Tengevolge van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag startten onderhandelingen tussen de sociale partners en de regering over het wegwerken van de onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden. Op 5 juli 2013 resulteerden deze in een regeringscompromis, waarin onder andere wordt voorzien dat een regeling rond motivering van het ontslag en goed HR-beleid bij ontslag zou worden voorzien in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad te onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomst.

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, die dit regeringscompromis juridisch vertaalt, bepaalt in zijn artikel 38, 1° dat het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 zal ophouden van toepassing te zijn vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Raad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever, voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen en hun werknemers.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om uitvoering te geven aan deze bepaling en om hiermee de juridische onzekerheid gepaard gaand met een onderscheiden behandeling van arbeiders (art. 63 van de wet van 3 juli 1978 inzake de willekeurige afdanking) en bedienden (theorie van het rechtsmisbruik) inzake de mogelijkheden van een betwisting van hun ontslag, weg te werken.

Daarnaast schrijft deze collectieve arbeidsovereenkomst zich in in een internationale en Europese context waarbij verschillende juridische instrumenten betrekking hebben op het recht van een werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en op het recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag.

De Raad heeft zich laten leiden door de vaste overtuiging dat uitleg en dialoog de misverstanden kunnen vermijden, de spanningen kunnen verminderen en de conflicten kunnen doen afnemen, die in het kader van een ontslag tussen de werkgever en de werknemer kunnen rijzen. Een goed HR-beleid gaat uit van een permanente dialoog (informeel en/of formeel) tussen de werkgever en de werknemer gedurende een volledige loopbaan. Een eventueel voorafgaand onderhoud, wanneer de werkgever voornemens is om tot ontslag over te gaan, kan zich inschrijven in deze permanente dialoog.

Daarnaast zijn de sociale partners van oordeel dat indien een ontslagbeslissing wordt genomen, deze goed moet worden uitgelegd. De menselijke aanpak van een ontslag in een context van wederzijds respect tussen de werkgever en de werknemer maakt deel uit van een goed HR-beleid.

Daarom wordt in onderhavige collectieve overeenkomst een recht ingevoerd voor een ontslagen werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen.

De tweede krachtlijn van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bestaat erin de contouren aan te geven voor het ontslagrecht van de werkgever, dat volgens de rechtspraak vandaag al niet absoluut is, net als ieder ander recht.

De werkgever heeft wel het recht om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dat recht mag niet op onvoorzichtige en onevenredige wijze worden uitgeoefend.

De collectieve arbeidsovereenkomst stelt dat een werkgever die een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd na 6 maanden tewerkstelling ontslaat 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, een kennelijk onredelijk ontslag geeft. Hier is een aparte sanctionering aan verbonden.

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst willen de sociale partners bovendien rechtszekerheid creëren teneinde juridische betwistingen rond ontslag voor de rechter te voorkomen.

#### Het recht om de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen

De sociale partners zijn van oordeel dat het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen een belangrijke vernieuwing is in de wijze waarop het ontslagrecht in België tot nu toe werd opgevat. De werknemer kan gedurende een bepaalde periode na zijn ontslag op een geformaliseerde wijze om uitleg vragen over de redenen die geleid hebben tot zijn ontslag. Voor de werkgever die hierop niet ingaat is daar voortaan een sanctie aan verbonden, tenzij hij dit reeds uit eigen beweging schriftelijk zou gedaan hebben.

De bedoeling is om de werknemers zicht te geven op de redenen die aan de basis gelegen hebben van hun ontslag, zodat zij de redelijkheid daarvan kunnen beoordelen, zonder dat de werkgevers een te formalistisch kader opgedrongen wordt. De werkgever kan deze redenen immers uit eigen beweging schriftelijk aan de werknemer meedelen of als antwoord op een geformaliseerd verzoek van de werknemer; in dit laatste geval dient hij dit wel bij aangetekend schrijven te doen.

De sociale partners menen dat het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen een preventief effect kan hebben ten aanzien van procedures ter betwisting van een ontslag. Wanneer de werknemer immers geïnformeerd wordt over de concrete redenen die aan de grondslag liggen van zijn ontslag, zal hij kunnen beoordelen of hij dit ontslag kan aanvechten op basis van de ervoor gegeven redenen of dat hij vrede kan nemen met de ontslagbeslissing van de werkgever. De werkgever wordt er toe aangezet om zijn beweegredenen te verduidelijken en de werknemer zal zich een geïnformeerd oordeel kunnen vormen, waardoor gerechtelijke procedures kunnen vermeden worden.

Het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen, zal er tevens voor zorgen dat hij meer concrete elementen in handen kan hebben wanneer hij zijn ontslag aanvecht. Het zal zodoende voor de werknemer die zijn recht geactiveerd heeft door een verzoek aan de werkgever te richten de rechtstoeegang voor een betwisting van zijn ontslag vergemakkelijken.

#### Het kennelijk onredelijk ontslag

De tweede krachtlijn van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bestaat er in dat een schadevergoeding wordt voorzien voor een werknemer die het slachtoffer is van een kennelijk onredelijk ontslag.

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.

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. De werkgever heeft een beleidsvrijheid wat betreft de leiding van zijn onderneming en kan een keuze maken tussen redelijke beleidsalternatieven. De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge.

Door de notie kennelijk onredelijk ontslag tonen de sociale partners hun wil om te innoveren, daarbij evenwel aansluitend bij begrippen die reeds in rechtspraak en rechtsleer ingang hadden gevonden. Het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot de willekeurige afdanking, dat alleen voor de werklieden gold, zal hiermee ophouden van toepassing te zijn. Evenwel blijft de inhoud van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 behouden tot 31 december 2015 voor de werknemers waarvoor tijdelijk een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 1 van de wet van 26 december 2013. Vanaf 1 januari 2016 zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst op hen van toepassing. Voor de werknemers waarvoor structureel een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 4 van de wet van 26 december 2013, blijft de inhoud van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 verder gelden.

De werknemer kan evenwel nog steeds misbruik van het ontslagrecht door de werkgever inroepen als toepassing van de burgerrechtelijke theorie van het rechtsmisbruik indien hij de bestanddelen ervan kan bewijzen. Eveneens moet de werknemer dan het verband tussen de wijze van het ontslag en de schade en de omvang van de geleden schade bewijzen.

De collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven. Voor de andere ontslagbeschermingen (bv. moederschapsbescherming) geldt dat de vergoedingen niet kunnen gecumuleerd worden met de schadevergoeding toegekend voor een kennelijk onredelijk ontslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomst raakt dus uiteraard niet aan de bestaande ontslagbeschermingen voorzien in specifieke wetgevingen.

Aangezien de toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag enkel betrekking heeft op de redenen die geleid hebben tot het ontslag, maakt het recht van de werknemer om de redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen hier onlosmakelijk deel van uit.

Een aantal specifieke regels ondersteunen, naast de burgerlijke boete die de collectieve arbeidsovereenkomst hiervoor voorziet, dat de werknemer ook werkelijk kennis krijgt van de redenen die geleid hebben tot zijn ontslag, zij het op eigen initiatief van de werkgever of in antwoord op een verzoek van de werknemer.

Bij een betwisting of het ontslag al dan niet kennelijk onredelijk is, wordt een regeling voorzien inzake de bewijslast.

Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegeedeeld met inachtneming van de betreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, dan draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.

Evenwel behoort het aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegegeeld met inachtneming van de betreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

Daarnaast behoort het aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van de betreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

-----

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 109 VAN 12 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE MOTIVERING VAN HET ONTSLAG**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het voorstel dat de minister van Werk op 5 juli 2013 aan de regering heeft gedaan, waarin zij de hoofdlijnen voor een oplossing voor de problematiek van het statuut arbeiders/bedienden voorstelt, waarvan zij meent dat het bij de sociale partners een voldoende draagvlak kan vinden, meer bepaald punt I. VIII "Motivering van ontslag";

Gelet op het artikel 38, 1° 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;

Overwegende dat dit artikel voorziet dat het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zal ophouden van toepassing te zijn voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Raad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

Overwegende het belang dat de sociale partners hechten aan een goed HRM-beleid bij het ontslag;

Overwegende dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zich daarnaast inschrijft in een internationale en Europese context waarbij verschillende juridische instrumenten betrekking hebben op het recht van een werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en op het recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag;

Overwegende dat de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst geen afbreuk doet aan de bijzondere ontslagprocedures vastgelegd bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen

- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- de Unie van Socialprofitondernemingen
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 12 februari 2014 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt er enerzijds toe om het recht in te voeren voor de werknemer om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

Anderzijds voert deze collectieve arbeidsovereenkomst het recht in voor de werknemer op een schadevergoeding indien zijn ontslag kennelijk onredelijk was.

## **HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 2**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de werknemers die ontslagen worden :

- tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling. Voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld voor het bereiken van de eerste 6 maanden tewerkstelling. De definitie van voorafgaande en aaneensluitende contracten is die waarnaar verwezen wordt in artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid;
- met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage;
- 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;
- wegens de definitieve stopzetting van de activiteit;
- wegens de sluiting van hun onderneming in de zin van artikel 3 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen; en
- in het kader van een collectief ontslag.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenmin van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven.

Zij is ook niet van toepassing op de werknemers die het voorwerp zijn van een meervoudig ontslag bij herstructurering, zoals gedefinieerd op sectoraal niveau.

§ 4. Hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.



§ 5. Voor de werknemers waarvoor structureel een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 4 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggings-termijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen is alleen hoofdstuk V van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Voor de werknemers waarvoor tijdelijk een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 1 van de wet van 26 december 2013 is tot 31 december 2015 alleen hoofdstuk V van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing. Vanaf 1 januari 2016 vallen deze werknemers onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met uitzondering van hoofdstuk V.

### Commentaar

De uitsluiting van ontslagen met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag en in het kader van een collectief ontslag voorzien in § 2 doet geen afbreuk aan de gebruikelijke procedures die terzake voorzien zijn in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten en regelgeving.

Met “bijzondere ontslagprocedures vastgelegd bij wet” in § 3 worden bijvoorbeeld bedoeld: de procedure die dient gevolgd te worden voor een ontslag van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de niet-verkozen kandidaten voor deze organen op basis van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of de procedure die dient gevolgd te worden voor een ontslag van de preventieadviseurs op basis van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

## **HOOFDSTUK III – HET RECHT OM DE CONCRETE REDENEN DIE TOT HET ONTSLAG HEBBEN GELEID TE KENNEN**

### Artikel 3

De werknemer die ontslagen wordt, heeft het recht om van zijn werkgever de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

#### Artikel 4

De werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben wenst te kennen, richt zijn verzoek bij aangetekende brief tot de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, richt de werknemer zijn verzoek tot de werkgever binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever, zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.

#### Commentaar

Met de dag van de betekening van de opzegging wordt bedoeld de dag waarop de kennisgeving van de opzegging uitwerking heeft. Wanneer de kennisgeving van de opzegging bij aangetekende brief gebeurt, heeft de kennisgeving uitwerking op de derde werkdag na de datum van de verzending (art. 37, § 1 wet van 3 juli 1978). Een opzegging door middel van een deurwaardersexploot wordt geacht betekend te zijn op de dag dat de deurwaarder zich aanbiedt.

Om na te gaan wanneer het verzoek werd ingediend, geldt de postdatum.

#### Artikel 5

De werkgever die een verzoek in overeenstemming met artikel 4 ontvangt, deelt bij aangetekende brief aan deze werknemer de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer.

Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

#### Commentaar

De termijn van 2 maanden begint te lopen de derde werkdag na de datum van de verzending van het verzoek van de werknemer.

Om na te gaan wanneer de werkgever antwoordt, geldt de postdatum.

#### Artikel 6

In afwijking van artikel 5, is de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid schriftelijk aan deze heeft meedeeld, niet verplicht om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

#### Artikel 7

- § 1. Indien de werkgever de concrete redenen die geleid hebben tot een door hem gegeven ontslag niet meedeelt aan de werknemer die hiertoe een verzoek heeft ingesteld met inachtneming van artikel 4 of deze meedeelt zonder inachtneming van artikel 5, is een forfaitaire burgerlijke boete die overeenstemt met 2 weken loon verschuldigd aan deze werknemer.
- § 2. De boete voorzien in § 1 is niet van toepassing indien de werkgever uit eigen beweging de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag van de werknemer heeft meedeeld overeenkomstig artikel 6.
- § 3. De boete voorzien in § 1 is cumuleerbaar met een vergoeding verschuldigd op basis van artikel 9.

### **HOOFDSTUK IV – KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG**

#### Artikel 8

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.

### Commentaar

De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen.

Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren.

### Artikel 9

- § 1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.
- § 2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.
- § 3. 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.

### Commentaar

De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

In de plaats van de in dit artikel bedoelde sanctie staat het de werknemer vrij de vergoeding van zijn reële schade te vragen, overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

#### Artikel 10

Bij betwisting wordt de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt geregeld:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.
- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.
- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

### **HOOFDSTUK V – OVERIGE BEPALINGEN**

#### Artikel 11

Voor de bij artikel 2, § 5 bedoelde werknemers waarop dit hoofdstuk van toepassing is wordt onder willekeurige afdanking verstaan een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, 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.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1 van de wet van 3 juli 1978, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werknemer op willekeurige wijze afdankt, aan deze werknemer een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van 6 maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werknemer al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genomen worden met de vergoeding voorzien in artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of in artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

## **HOOFDSTUK VI – INWERKINGTREDING**

### Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 2014 voor de ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op twaalf februari tweeduizend veertien.