

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1990-1991

17 JANVIER 1991

Projet de loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

**RAPPORT
FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. DENEIR**

Le présent projet de loi a été examiné par la Commission au cours de ses réunions des 13 et 29 novembre et des 4 et 18 décembre 1990.

Le rapporteur estime utile, avant d'entamer le rapport proprement dit, de signaler que la présence du Ministre de la Justice a été sollicitée à maintes reprises au cours des discussions. La Commission a toujours défendu le point de vue suivant :

Ont participé aux travaux de la Commission :

1. Membres effectifs : MM. Egelmeers, président; Anthuenis, Mme Blomme, MM. Boël, De Backer, Deghilage, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Moens, Ottenbourg, Petitjean, Priëls, Schoeters, Mme Staels-Dompas, MM. Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze et Deneir, rapporteur

2. Membres suppléants : MM. Antoine, Borin, De Loor, Hatry, Marchal, Mme Maximus, M. Minet, Mme Panneels-Van Baelen, MM. Pataer et Verhaegen.

3. Autre sénateur : Mme Harnie.

R. A 15173

Voir :

Document du Sénat :

1105-1 (1990-1991) : Projet de loi.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1990-1991

17 JANUARI 1991

Ontwerp van wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

**VERSLAG
NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER DENEIR**

Dit ontwerp van wet werd besproken tijdens de bijeenkomsten van de Commissie van 13 en 29 november en 4 en 18 december 1990.

Vooraleer het eigenlijke verslag aan te vatten, meent de verslaggever dat het nuttig is erop te wijzen dat tijdens de besprekingen menig keer om de aanwezigheid van de heer Minister van Justitie gevraagd werd. Telkens nam de Commissie als houding aan :

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren Egelmeers, voorzitter; Anthuenis, mevr. Blomme, de heren Boël, De Backer, Deghilage, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Moens, Ottenbourg, Petitjean, Priëls, Schoeters, mevr. Staels-Dompas, de heren Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze en Deneir, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de heren Antoine, Borin, De Loor, Hatry, Marchal, mevr. Maximus, de heer Minet, mevr. Panneels-Van Baelen, de heren Pataer en Verhaegen.

3. Andere senator : mevr. Harnie.

R. A 15173

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

1105-1 (1990-1991) : Ontwerp van wet.

— le contenu spécifique du projet relève de la compétence de la Commission des Affaires sociales; cette Commission doit faire son travail;

— pour ce qui est de la manière dont le pouvoir judiciaire peut ou doit éventuellement intervenir, il sera demandé au Ministre de la Justice d'être présent ou de se faire représenter.

Sans vouloir se prononcer sur la manière dont la Commission entend régler ses travaux, le Ministre de l'Emploi et du Travail souligne que le projet a été élaboré en très étroite collaboration avec son collègue de la Justice. En outre, l'avis du Conseil d'Etat a été suivi très scrupuleusement et presque intégralement.

En pratique, le Ministre de la Justice a été représenté au cours de la discussion relative à la procédure judiciaire.

Signalons, enfin, qu'en marge de son exposé introductif, le Ministre de l'Emploi et du Travail a fourni aux commissaires un document indiquant schématiquement la procédure judiciaire définie dans le projet de loi. Ce document figure en annexe au présent rapport.

*
* *

I. EXPOSE INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sont des organes de concertation au niveau de l'entreprise et sont tous deux issus du « Pacte de solidarité sociale » qui a été conclu à la fin de la seconde guerre mondiale entre les organisations patronales et les organisations de travailleurs.

La composition des deux organes est paritaire. En effet, aux côtés des représentants des employeurs siègent des représentants des travailleurs élus sur des listes présentées par les organisations syndicales représentatives.

La loi du 20 septembre 1948 règle le fonctionnement des conseils d'entreprise et la loi du 10 juin 1952 concerne les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Dès le départ, le législateur a estimé qu'il fallait que les représentants des travailleurs jouissent, en raison de leur mission spécifique, d'une protection spéciale contre le licenciement.

Les travailleurs protégés ne peuvent en principe pas être licenciés.

— de specifieke inhoud van het ontwerp behoort tot de bevoegdheid van de commissie van sociale aangelegenheden; die commissie moet haar werk doen;

— wanneer het gaat over de wijze waarop de rechterlijke macht kan, eventueel moet optreden, zal de Minister van Justitie gevraagd worden hetzij aanwezig te zijn, hetzij zich te laten vertegenwoordigen.

Zonder zich over de regeling van de werkzaamheden van de commissie uit te laten, wijst de Minister van Tewerkstelling en Arbeid erop dat het ontwerp in zeer nauwe samenwerking met zijn collega van Justitie tot stand kwam. Daarenboven is het advies van de Raad van State nauwlettend en bijna volledig gevolgd.

Het is in de praktijk zo verlopen dat de Minister van Justitie vertegenwoordigd was bij de bespreking van de gerechtelijke procedure.

Ten slotte zij nog opgemerkt dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, bij zijn inleidende uiteenzetting, aan de commissieleden een document heeft bezorgd waarin de gerechtelijke procedure vervat in het wetsontwerp, schematisch wordt voorgesteld. Dit document is in de bijlage van dit verslag opgenomen.

*
* *

I. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

De Ondernemingsraad en het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zijn overlegorganen op ondernemingsvlak die beide voortspuiten uit het « Pact van Sociale Solidariteit » dat op het einde van W.O. II tussen werkgevers- en werknemersorganisaties werd gesloten.

Beide organen zijn paritair samengesteld. Naast de werkgeversvertegenwoordigers zetelen er immers werknemersvertegenwoordigers in, verkozen op lijsten voorgedragen door de representatieve vakorganisaties.

De wet van 20 september 1948 regelt de werking van de ondernemingsraden en de wet van 10 juni 1952 heeft betrekking op de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Van bij de aanvang oordeelde de wetgever het noodzakelijk dat de werknemersvertegenwoordigers, gezien hun specifieke taak, een bijzondere bescherming tegen ontslag zouden genieten.

De beschermde werknemers kunnen — in principe — niet ontslagen worden.

Cette interdiction de licenciement ne peut être levée que dans deux cas :

- en raison de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire;

- pour un motif grave imputable au travailleur préalablement reconnu par la juridiction du travail.

L'employeur licencie irrégulièrement un travailleur lorsqu'il le fait :

- pour un motif autre que des raisons d'ordre économique ou technique ou qu'un motif grave;

- pour des raisons d'ordre économique ou technique ou pour un motif grave, mais sans respecter la procédure de reconnaissance préalable.

Les raisons d'ordre technique et économique doivent être préalablement admises par une commission paritaire. Au cours des travaux préparatoires, ces raisons ont, en outre, été limitées à la fermeture d'une entreprise, à la fermeture d'une division et à la mise en inactivité d'un groupe déterminé du personnel.

Si la commission paritaire ne parvient pas à se prononcer à l'unanimité dans les deux mois, l'employeur peut procéder au licenciement. Le travailleur pourra ensuite contester les raisons d'ordre technique et économique devant le tribunal. Si le travailleur obtient gain de cause devant le tribunal, il a droit à une indemnité de protection.

En 1981, la Cour de cassation a rejeté la limitation des raisons d'ordre technique et économique aux trois cas précités, parce que le législateur avait omis d'inscrire cette limitation dans le texte même de la loi.

En cas de motif grave, l'ancienne réglementation imposait pratiquement au représentant des travailleurs qui n'admettait pas ce motif grave de demander sa réintégration.

Si celle-ci était refusée, il pouvait contester le sérieux et la réalité du motif grave devant le tribunal du travail par la procédure ordinaire. Si le tribunal donnait raison au travailleur et que le motif grave était donc rejeté, le travailleur avait droit à une indemnité de protection égale à 2, 3 ou 4 années de salaire, selon son ancienneté (moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, plus de 20 ans).

La procédure de licenciement pour motif grave fut modifiée en 1978, parce que l'ancien texte permettait aux employeurs d'éloigner *de facto* de l'entreprise les travailleurs protégés, même s'ils n'avaient pour cela aucun motif grave. En effet, la seule sanction était d'ordre financier et, apparemment, elle ne faisait pas reculer certains employeurs.

C'est la raison pour laquelle l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 apporta deux modifications importantes :

Dit verbod van ontslag kan slechts in twee gevallen opgeheven worden :

- bij het invoeren van economische of technische redenen, vooraf erkend door het paritair comité;

- om een dringende reden, toe te schrijven aan de werknemer, vooraf erkend door het arbeidsgerecht.

De werkgever ontslaat een werknemer onrechtmatig, wanneer hij hem ontslaat :

- om een andere reden dan technische of economische redenen of een dringende reden;

- om technische of economische redenen of om een dringende reden maar zonder de voorafgaande erkenningsprocedure te volgen.

De technische en economische redenen moeten vooraf door een paritair comité worden aanvaard. Tijdens de parlementaire voorbereiding werden die redenen bovendien beperkt tot de sluiting van een onderneming, de sluiting van een afdeling of de buitendienststelling van een welbepaalde personeelsgroep.

Komt het paritair comité binnen twee maanden niet tot een unaniem besluit, dan mag de werkgever het ontslag doorvoeren. De werknemer kan het bestaan van de technische en economische redenen daarna betwisten voor de rechtbank. Haalt de werknemer gelijk voor de rechtbank, dan heeft hij recht op een beschermingsvergoeding.

Het Hof van Cassatie heeft in 1981 de beperking van de technische en economische redenen tot drie gevallen verworpen omdat de wetgever nagelaten had deze beperking in de wettekst zelf op te nemen.

Ingeval van een dringende reden kwam de regeling er vroeger op neer dat de werknemersvertegenwoordiger die de dringende reden niet aanvaardde, de reïntegratie moest vragen.

Werd deze geweigerd, dan kon hij de ernst en de realiteit van de dringende reden betwisten voor de arbeidsrechtbank via de gewone procedure. Stelde de rechtbank de werknemer in het gelijk en werd de dringende reden dus niet erkend, dan had de werknemer recht op een beschermingsvergoeding gelijk aan 2, 3 of 4 jaar loon naargelang de anciënniteit (– 10 jaar, 10 tot 20 jaar, + 20 jaar).

De procedure tot ontslag om een dringende reden werd gewijzigd in 1978 omdat de vroegere tekst toeliet dat werkgevers *de facto* de beschermde werknemers uit de onderneming verwijderden, zelfs indien ze daartoe geen dringende reden hadden. De enige sanctie was immers een financiële die sommige werkgevers er blijkbaar voor over hadden.

Daarom voorzag het koninklijk besluit van 11 oktober 1978 nr. 4 in twee belangrijke wijzigingen :

1. Il prévoyait que le licenciement ne pourrait plus avoir lieu qu'après que le tribunal aurait admis le motif grave. Une procédure judiciaire accélérée fut organisée à cet effet.

2. Il prévoyait que, si le tribunal n'admettait pas le motif grave, le travailleur devait demander sa réintégration et, en cas de refus de l'employeur, celui-ci était tenu de lui verser une indemnité majorée (2, 3 ou 4 années plus le reste du mandat).

Si louable qu'ait été cette tentative de prévenir tout démantèlement *de facto* du pouvoir de participation des travailleurs sans la décision d'une instance impartiale, elle n'en a pas eu pour autant des résultats idéaux.

Il s'avéra, en effet, que l'arrêté royal n° 4 présentait pas mal de lacunes. En voici quelques exemples :

1. Quelle était la situation du travailleur concerné pendant la durée de la procédure judiciaire (exercice de ses fonctions, rémunération, mandat) ?

2. Pour toutes sortes de raisons, les délais très courts imposés aux juridictions du travail (jugement huit jours après l'introduction, arrêt huit jours après l'introduction) ne purent jamais être respectés. Quelle était la sanction dans une telle situation ? (On constata, toutefois, aussi, à cet égard, que certains juges ou conseillers tenaient compte le plus scrupuleusement possible de l'urgence de l'instruction, mais que d'autres ne s'en souciaient guère.)

Dès le début, l'arrêté royal n° 4 suscita, dès lors, de nombreux commentaires implacables.

Les lacunes furent peu à peu comblées — comme toujours — par la jurisprudence. En ce qui concerne, notamment, la situation de l'intéressé pendant la durée de la procédure judiciaire, la Cour de cassation estima que le contrat de travail « pouvait » (et non « devait ») être suspendu et que, dans ce cas, aucune rémunération et aucun mandat n'avaient à être respectés.

Comme, pendant la suspension, la sécurité sociale et salariale de l'intéressé n'était pas garantie, un nouveau problème se posait (l'O.N.E.M. ne payant pas partout les allocations de chômage, pour le motif que l'intéressé n'était pas disponible).

Le mécontentement suscité par cette situation — principalement, bien sûr, chez les syndicats — donna lieu, à partir de 1980, à plusieurs propositions de loi. Ces propositions furent toutes l'objet d'avis partagés du C.N.T.

La question de l'amélioration de la protection des délégués syndicaux figura à nouveau à l'ordre du jour de la concertation interprofessionnelle, à la fin de 1988.

1. Voortaan mocht de afdanking maar plaatsvinden nadat de rechtbank de dringende reden erkend had. Een versnelde gerechtelijke procedure werd er voor uitgewerkt.

2. Indien de rechtbank de dringende reden niet erkende, moest de werknemer de reïntegratie vragen en bij weigering daarvan door de werkgever moest deze een hogere schadevergoeding betalen (2, 3 of 4 jaar + rest mandaat).

Hoe lofwaardig deze poging ook was om voortaan te verhinderen dat de werknemersinspraak *de facto* kon ontmanteld worden zonder beslissing van een onpartijdige instantie, de resultaten waren niet ideaal.

Het koninklijk besluit nr. 4 bleek immers nogal wat hiaten te vertonen. Om er slechts enkele te noemen :

1. Wat was de situatie van de betrokken werknemer tijdens de gerechtelijke procedure (functie-uitoefening, loon, mandaat) ?

2. De strakke termijnen die aan de arbeidsgerechten werden opgelegd (vonnis acht dagen na inleiding, arrest acht dagen na inleiding) konden om allerlei redenen nooit gerespecteerd worden. Wat was de sanctie hiervoor ? (Hoewel het toch ook hier opviel dat sommige rechters/raadsheren de dringende afhandeling zo nauwgezet mogelijk respecteerden en dit in tegenstelling tot sommige anderen.)

Van bij de aanvang zijn over het koninklijk besluit nr. 4 daarom nogal wat vernietigende commentaren verschenen.

De hiaten werden gaandeweg opgevuld — zoals steeds — door de rechtspraak. Met name wat de situatie van de betrokkene tijdens de procedure van de rechtbank betrof oordeelde het Hof van Cassatie dat « de arbeidsovereenkomst mocht worden geschorst (niet moet); dat in dat geval geen loon en geen mandaat hoefden gerespecteerd te worden ».

Aangezien tijdens die schorsing de sociale en inkomenszekerheid van de betrokkene niet gewaarborgd was, ontstond een nieuw probleem (de R.V.A. betaalde niet overal werkloosheidsvergoedingen, aangezien betrokkene niet beschikbaar was).

De onvrede over deze situatie, uiteraard voornamelijk bij de vakbonden, leidde sinds 1980 tot verscheidene wetsvoorstellen. Deze wetsvoorstellen mondden steeds weer uit in verdeelde N.A.R.-adviezen.

Op het Interprofessioneel Overleg, einde 1988 stond het punt van de betere bescherming van de werknemersafgevaardigden opnieuw op de agenda.

Le désaccord fondamental qui séparait les interlocuteurs sociaux sur ce point risquait de compromettre l'accord global pour 1990-1991.

Pour débloquer les discussions relatives à un accord global, ce point a été retiré de l'ordre du jour et l'on s'est engagé, après avoir consulté le C.N.T. à ce sujet, à prendre une initiative en vue d'améliorer la protection des délégués, notamment en ce qui concerne leur sécurité juridique et la procédure judiciaire.

L'avis n° 903 du C.N.T. réitéra, le 20 décembre 1988, les points de vues divergents exprimés précédemment.

L'élaboration d'un projet emportant, sur le plan technique et sur celui du contenu, l'assentiment du Gouvernement tout entier, demanda un certain temps.

Il convient toutefois de rappeler à ce propos que l'on attend une solution depuis plus de dix ans déjà, pour combler les lacunes du régime de protection des délégués des travailleurs.

Le Conseil d'Etat rendit son avis en la matière à la fin du mois de juin 1990.

Le projet de loi, qui tient compte de cet avis, apporte une réponse concernant les points controversés, à savoir le maintien en fonction, la garantie du revenu pendant la durée de l'action judiciaire en vue d'établir la réalité ou non d'un motif grave et l'interprétation de la notion de raisons d'ordre économique et technique.

Le projet de loi ne modifie donc pas les principes généraux de la législation actuelle.

Le principe général reste que le travailleur protégé ne peut être licencié et les exceptions restent limitées aux raisons d'ordre économique ou technique et au motif grave.

L'objet du projet est de rendre ces procédures praticables (en prévoyant notamment des délais de procédure raisonnables, mais contraignants) et efficaces (en tentant d'éviter autant que possible les conflits) et de combler des lacunes de la législation actuelle (telle l'absence de dispositions sur la situation du travailleur pendant la procédure judiciaire).

Licenciement du travailleur pour des raisons d'ordre économique ou technique.

Le travailleur ne peut être licencié que pour des raisons d'ordre économique ou technique reconnues par la commission paritaire (ou le Conseil national du travail s'il n'y a pas de commission paritaire).

Celle-ci dispose de deux mois, à dater de la saisine de l'employeur, pour prendre sa décision.

De fundamentele verdeeldheid van de sociale gesprekspartners hierover dreigde het globale akkoord voor 1990-1991 op de helling te zetten.

Om de besprekingen over een globaal akkoord te deblokken, heb ik dit punt uit de agenda gelicht en beloofd dat ik, na consultatie van de N.A.R. hieromtrent zelf een initiatief zou nemen om de bescherming te verbeteren, onder meer m.b.t. de juridische zekerheid en de gerechtelijke procedure.

Het N.A.R.-advies 903 herhaalde op 20 december 1988 de eerdere verdeelde standpunten.

De uitwerking van een ontwerp dat technisch en inhoudelijk de instemming van de voltallige regering wegdraagt, vergde enige tijd.

Hierbij past het evenwel te herinneren aan het feit dat de leemten in de beschermingsregeling van werknemersafgevaardigden reeds meer dan 10 jaar op een oplossing wachten.

De Raad van State gaf hieromtrent zijn advies einde juni 1990.

De inhoud van het wetsontwerp, dat rekening houdt met dit advies, geeft een antwoord op deze twistpunten, namelijk de problemen van het functiebehoud en de inkomensgarantie tijdens de gerechtelijke procedure tot erkenning van een dringende reden en de interpretatie van het begrip technische en economische redenen.

De algemene principes van de bestaande wetgeving worden dus niet gewijzigd.

Het algemeen principe blijft dat de beschermde werknemer niet mag ontslagen worden en dat de uitzonderingen beperkt blijven tot ontslag om economische en technische redenen en tot ontslag om dringende reden.

Het doel van dit ontwerp is deze procedures bruikbaar (meer in het bijzonder door te voorzien in redelijke, maar dwingende termijnen voor de procedure) en doeltreffend (door te pogen om conflicten zoveel mogelijk te vermijden) te maken en de gebreken van de bestaande wetgeving (zoals het gebrek aan bepalingen die het lot van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure regelen) te verhelpen.

Ontslag van de werknemer om economische en technische redenen

De werknemer kan slechts ontslagen worden om economische of technische redenen, erkend door het paritair comité (of de Nationale Arbeidsraad wanneer er geen paritair comité bestaat).

Het comité of de Raad beschikt over een periode van twee maanden, vanaf de aanvraag van de werkgever, om een beslissing te nemen.

Si une décision est prise dans ce délai, elle n'est pas susceptible d'appel. L'employeur pourra ou ne pourra pas licencier selon que la décision est positive ou négative.

Si la commission paritaire ne prend pas de décision dans le délai de deux mois (en raison de l'absence d'unanimité en son sein), deux hypothèses peuvent se présenter :

— si le licenciement résulte d'une fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci: comme avant, l'employeur peut soit licencier directement le travailleur, soit demander préalablement aux juridictions du travail de reconnaître les raisons d'ordre économique ou technique;

— si le licenciement ne cadre pas avec une fermeture, mais seulement avec le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, l'employeur doit saisir préalablement les juridictions du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique.

Licenciement du travailleur pour motif grave

L'employeur qui a connaissance de faits graves commis par le travailleur et qui a en conséquence l'intention de le licencier, doit l'informer de son intention ainsi que des faits reprochés, par une lettre recommandée envoyée dans les trois jours ouvrables. L'organisation qui a présenté la candidature de ce travailleur se voit également adresser le même pli recommandé par l'employeur.

En même temps, l'employeur saisit d'une requête le président du tribunal du travail. La notion de motif grave elle-même reste identique à ce qui est prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il ne peut toutefois y avoir aucun lien entre les faits et l'exercice du mandat.

L'envoi de ces lettres recommandées et la notification de la requête sont suivis d'une procédure de négociation.

Cette phase nouvelle dans la procédure doit permettre des contacts entre les parties et d'arriver ainsi à une solution à l'amiable évitant une procédure judiciaire.

Pendant cette période, d'une durée de cinq jours ouvrables, les parties seront convoquées par le président du tribunal du travail, qui les informera des conséquences que pourrait avoir la poursuite de la procédure.

A l'issue de cette période de négociation, les parties sont à nouveau convoquées par le président du tribunal du travail. Il constatera un éventuel accord et, à

Indien binnen deze periode een beslissing wordt genomen, is deze niet vatbaar voor beroep. De werkgever kan de werknemer ontslaan of mag deze niet ontslaan naargelang de beslissing positief of negatief is.

Indien het paritair comité geen beslissing neemt binnen een periode van twee maanden (bij gebrek aan eenstemmigheid in haar schoot), kunnen zich twee mogelijkheden voordoen :

— indien het ontslag het gevolg is van een sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming: de werkgever kan, zoals vroeger, ofwel de werknemer onmiddellijk ontslaan, ofwel voorafgaandelijk, vragen aan de arbeidsgerechten de economische of technische redenen te erkennen;

— indien het ontslag niet kadert in een sluiting, maar slechts in het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie, moet de werkgever, vooraf, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen aanhangig maken bij de arbeidsgerechten.

Ontslag van de werknemer om een dringende reden

De werkgever die kennis heeft van zware feiten begaan door de werknemer en die bijgevolg de bedoeling heeft om hem te ontslaan moet de werknemer van zijn bedoeling en van de feiten die hem verweten worden op de hoogte brengen d.m.v. een ter post aangetekende brief, te verzenden binnen drie werkdagen. De werkgever moet eenzelfde aangetekende brief eveneens zenden naar de organisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen.

Binnen dezelfde termijn maakt de werkgever de zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Het begrip « dringende reden » blijft gelijk aan de omschrijving vervat in het artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In geen geval mogen de feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat.

De verzending van de aangetekende brieven en de betekening van het verzoekschrift worden gevolgd door een onderhandelingsperiode.

Deze nieuwe stap in de procedure moet toelaten dat er contacten zijn tussen de partijen zodat een oplossing in der minne kan worden gevonden waardoor men geen beroep moet doen op een gerechtelijke procedure.

Gedurende deze periode, die vijf werkdagen duurt, worden de partijen opgeroepen door de voorzitter van de arbeidsrechtbank die hen zal inlichten over de gevolgen die het voortzetten van de procedure zal hebben.

Na het verloop van deze onderhandelingsperiode worden de partijen opnieuw opgeroepen door de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Deze stelt vast

défaut, s'il s'agit d'un membre effectif ou suppléant du conseil, se prononcera sur sa situation pendant la durée d'une procédure judiciaire de reconnaissance du motif grave que l'employeur entamerait devant les juridictions du travail. Il pourra décider soit le maintien au travail du délégué, soit la suspension de l'exécution du contrat, qui s'accompagne de la suspension du mandat pendant et jusqu'à la fin de la procédure judiciaire (y compris, éventuellement, la procédure d'appel).

Dans le cas où il s'agit d'un candidat non élu, cette décision ne sera pas prise par un magistrat, mais par l'employeur lui-même.

Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue a droit :

- aux allocations de chômage;
- à un complément à charge de l'employeur, qui lui assure l'équivalent de sa rémunération nette. Cette allocation et ce complément ne sont pas remboursables, même si le motif invoqué est reconnu comme grave.

L'employeur qui souhaite poursuivre la procédure saisit par citation le président du tribunal du travail. Celui-ci renvoie l'affaire devant une chambre du tribunal du travail qu'il désigne, qui aura à siéger dans les trente jours ouvrables qui suivent le prononcé de l'ordonnance du président.

Toutes les pièces doivent être remises, à peine de nullité, dans les délais fixés par le tribunal.

La décision du tribunal sur la reconnaissance du motif grave est susceptible d'appel dans les dix jours qui suivent la notification du jugement. La procédure d'appel se déroule selon le même schéma qu'en première instance.

Lorsque la décision judiciaire est devenue définitive, l'employeur dispose de trois jours ouvrables pour licencier le travailleur si le motif grave a été reconnu.

La sanction du licenciement irrégulier

Dans le projet, et contrairement à la législation actuelle, le travailleur se voit reconnaître un choix.

Ou bien il demande sa réintégration. Dans ce cas, les règles applicables actuellement et décrites au point 1 sont d'application. Le travailleur sera donc soit réintégré soit indemnisé. Son indemnité sera composée d'une partie variable en fonction de la durée du mandat et d'une partie forfaitaire calculée en fonction de son ancienneté.

dat een akkoord bereikt is, of, bij gebreke van akkoord, wanneer het gaat om een effectief of plaatsvervangend lid van de raad, zal hij zich uitspreken over zijn lot gedurende de duur van de gerechtelijke procedure betreffende de erkenning van de dringende reden, ingeleid door de werkgever bij de arbeidsrechten. De voorzitter kan beslissen dat de afgevaardigde ofwel in dienst blijft, ofwel dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt (in dat geval zal eveneens het mandaat geschorst worden) gedurende en tot op het einde van de gerechtelijke procedure (de beroepsprocedure eventueel inbegrepen).

In het geval dat het gaat om een niet-verkozen kandidaat wordt deze beslissing niet genomen door een magistraat maar door de werkgever zelf.

De werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is, heeft recht op :

- de werkloosheidsvergoedingen;
- een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever, waardoor hem een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn netto-loon. De vergoeding en de bijkomende vergoeding blijven verworven zelfs indien de ingeroepen reden erkend wordt als dringende reden.

De werkgever die de procedure wil voortzetten, maakt de zaak volgens de vormen van een kort geding aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Deze verwijst de zaak naar een kamer van de arbeidsrechtbank die hij aanwijst en die zal moeten zetelen binnen dertig werkdagen na de verwijzing door de Voorzitter.

Al de stukken moeten, op straf van nietigheid, neergelegd worden binnen de termijn vastgesteld door de rechtbank.

De beslissing van de rechtbank over de erkenning van de dringende reden is vatbaar voor beroep, binnen tien werkdagen vanaf de betekening. De procedure in beroep verloopt volgens hetzelfde schema als de behandeling in eerste aanleg.

Wanneer de rechterlijke beslissing definitief is geworden, beschikt de werkgever over drie werkdagen om de werknemer te ontslaan indien de dringende reden werd erkend.

Sanctie in geval van onregelmatig ontslag

In het ontwerp wordt, in tegenstelling tot de bestaande wetgeving, aan de werknemer een keuzemogelijkheid gegeven.

Ofwel vraagt hij zijn wederopneming. In dat geval is de bestaande regeling die beschreven is onder punt 1 van toepassing. De werknemer zal dus ofwel wederopgenomen worden, ofwel vergoed worden (de vergoeding bestaat uit een forfaitair gedeelte in functie van de duur van zijn mandaat en uit een forfaitair gedeelte afhankelijk van zijn anciënniteit).

Ou bien le travailleur ne veut pas être réintégré dans l'entreprise. Il pourra à ce moment, si le licenciement est irrégulier, bénéficier à sa demande d'une indemnité dont le montant est limité à la partie forfaitaire décrite au point 1 (deux, trois ou quatre ans de rémunération selon son ancienneté).

Les principales innovations apportées par le projet de loi peuvent être résumées comme suit :

— l'introduction d'une période de réflexion au début de la procédure judiciaire de reconnaissance du motif grave;

— le président du tribunal du travail décide si, au cours de la procédure judiciaire, le travailleur reste en fonction ou peut être suspendu. Dans le premier cas, le travailleur conserve sa rémunération et son mandat; dans le second cas, il bénéficie d'une garantie de revenu;

— la procédure judiciaire est accélérée et améliorée;

— la sanction frappant l'employeur qui contrevient à la réglementation est adaptée;

— la notion de raisons d'ordre économique ou technique qui justifient un licenciement est limitée explicitement à trois cas: la fermeture d'une entreprise, celle d'une division et le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. Dans ce dernier cas, le travailleur ne peut être licencié de l'entreprise qu'après que la commission paritaire ou le tribunal a reconnu les raisons; en attendant, le travailleur reste en fonction.

Le projet en discussion tend à un équilibre entre les intérêts de l'employeur, d'une part, et ceux du travailleur et de son organisation, d'autre part.

Il apporte également une solution aux problèmes qui s'éternisent depuis plus de 12 ans.

II. DISCUSSION GENERALE

Le rapport de la discussion générale est subdivisé en trois parties.

Dans la première partie, la parole est donnée aux opposants au projet, puis, dans la deuxième, à ses partisans. Enfin, des questions ponctuelles sont abordées dans la troisième.

1. Les opposants au projet

A la fin de 1988, la concertation sociale préparatoire à un accord paritaire interprofessionnel s'est presque complètement bloquée lorsque l'on a abordé le problème des travailleurs protégés.

Personne ne s'étonnera, dès lors, que la profonde division suscitée par ce problème se soit également manifestée en Commission.

Ofwel beslist de werknemer zijn wederopneming niet te vragen. Op dat ogenblik kan hij, indien het ontslag onregelmatig is, op zijn verzoek, een vergoeding genieten waarvan het bedrag beperkt is tot het forfaitair gedeelte beschreven onder punt 1 (twee, drie of vier jaar loon volgens zijn anciënniteit).

De belangrijkste nieuwigheden die het wetsontwerp invoert, kunnen als volgt worden samengevat :

— de invoering van een afkoelingsperiode bij de aanvang van de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden;

— de voorzitter van de arbeidsrechtbank beslist of, gedurende de gerechtelijke procedure, de werknemer in functie blijft of mag worden geschorst. In het ene geval behoudt de werknemer loon en mandaat; in het andere geniet hij een inkomenswaarborg;

— de gerechtelijke procedure wordt versneld en verbeterd;

— de sanctie voor de werkgever die de reglementering overtreedt, wordt aangepast;

— het begrip technische en economische redenen dat een ontslag rechtvaardigt wordt expliciet beperkt tot drie gevallen: de sluiting van een onderneming of een afdeling en de buitendienststelling van een welbepaalde personeelsgroep. In dit laatste van de drie gevallen mag de werknemer slechts uit de onderneming worden ontslagen nadat het paritair comité of de rechtbank de reden erkende; tot zolang blijft de werknemer in dienst.

In dit ontwerp wordt een evenwicht nagestreefd tussen de belangen van de werkgever enerzijds en die van de werknemer en zijn organisatie anderzijds.

Tegelijk biedt het een oplossing voor de problemen die reeds meer dan twaalf jaar aanslepen.

II. ALGEMENE BESPREKING

Het verslag van de algemene bespreking wordt in drie delen opgedeeld.

In een eerste deel komen de tegenstanders van het ontwerp aan bod. Daarna volgen de voorstanders en tenslotte komen de punctuele vragen.

1. Tegenstanders van het ontwerp

Eind 1988 liep het sociaal overleg dat een interprofessioneel paritair akkoord voorbereidde, bijna volledig vast op het probleem van de beschermde werknemers.

Het zal dan ook niemand verwonderen dat de diepe verdeeldheid die rond dat probleem bestond, ook in de commissie tot uiting kwam.

1.1. Un premier intervenant, qui se prononce contre le projet, estime que le contenu de celui-ci porte plutôt sur un problème psychologique que sur un problème de nécessité législative.

Une entreprise ne peut survivre et prospérer que s'il y a un consensus de tous. Il faut produire un produit de qualité dans les délais et à des prix acceptables pour le client. Tout cela implique de la part de l'entreprise un effort de tous dans la même direction.

Ceux qui forment l'entreprise ont, outre ce but principal, des motivations différentes : la motivation des travailleurs est différente de celle de la direction.

Les organes de concertation à l'intérieur de l'entreprise permettent de créer le consensus et de le maintenir lorsqu'il y a des difficultés.

Il est normal qu'au sein des entreprises de moyenne et de plus grande importance, là où un contact entre la direction et les travailleurs s'avère impossible, un contact entre un groupe restreint de travailleurs et la direction s'établit. Par conséquent, il est normal que, dès le début, ceux qui représentent les travailleurs dans les diverses instances soient protégés contre les décisions patronales arbitraires.

A cet égard, la Belgique a été extrêmement généreuse; nous sommes les seuls à protéger non seulement les élus et les suppléants, mais aussi les candidats qui n'ont aucune chance d'être élus. Le nombre de protégés est très important: il représente environ 12 p.c. du nombre d'ouvriers et d'employés. L'intervenant cite en exemple deux entreprises, l'une comptant 2 500 travailleurs, l'autre 473, et qui ont respectivement 228 et 58 employés et ouvriers protégés.

La Belgique est le pays de la Communauté ayant la plus large et la plus importante protection.

Or, le projet de loi ne se préoccupe pas du problème de la protection générale, il se rapporte uniquement au problème de la protection en cas de faute grave, qui rend impossible la continuation de la relation entre l'employeur et l'employé.

L'intervenant reconnaît qu'il y a, dans ce cas, un problème: la sanction est immédiate, le licenciement est effectif; il y a par conséquent un problème de rémunération, étant donné que l'ouvrier ne perçoit plus son salaire et que l'indemnité de chômage ne lui est pas octroyée.

Ce problème est d'importance mineure; les difficultés sont provoquées par le fait que, lorsque la faute grave est contestée, le délégué veut rester dans l'entreprise pour se justifier. Ces cas sont extrêmement

1.1. Een eerste lid dat zich tegen het ontwerp uitspreekt, is de mening toegedaan dat de inhoud van het ontwerp eerder een psychologisch probleem dan een probleem van wetgevende noodzaak behandelt.

Een bedrijf kan slechts overleven en groeien indien er een consensus heerst. Het komt erop aan een kwaliteitsprodukt te vervaardigen binnen een termijn en tegen een prijs die voor de klant aanvaardbaar zijn. Dit vergt van iedereen in het bedrijf een inspanning om samen te werken aan de verwezenlijking van dat doel.

Een ieder die deel uitmaakt van het bedrijf heeft, naast dit hoofddoel, verschillende motiveringen: de motivering van de werknemers is anders dan die van de directie.

De overlegorganen in de onderneming maken het mogelijk die consensus te bereiken en in stand te houden in geval van moeilijkheden.

In middelgrote of nog grotere ondernemingen is het persoonlijk contact tussen de directie en de werknemers vaak onmogelijk; het is dan ook normaal dat er in die ondernemingen contacten gelegd worden tussen een beperkte groep van werknemers en de directie. Bijgevolg is het ook normaal dat de vertegenwoordigers van de werknemers in de verschillende organen van in den beginne beschermd worden tegen willekeurige beslissingen van de werkgevers.

In dit opzicht is België zeer grootmoedig; wij zijn de enigen om niet alleen de verkozenen en de plaatsvervangers beschermen, maar ook de kandidaten die geen enkele kans maken om verkozen te worden. Het aantal beschermde werknemers is zeer groot: ongeveer 12 pct. van het totaal aantal arbeiders en bedienden. Spreker haalt het voorbeeld aan van twee ondernemingen, de ene telt 2 500 werknemers, de andere 473; in die ondernemingen zijn er respectievelijk 228 en 58 bedienden en arbeiders beschermd.

In de Europese Gemeenschap is België het land dat zijn werknemers het best en het meest beschermt.

Het wetsontwerp gaat evenwel niet over het probleem van de bescherming in het algemeen; het heeft enkel betrekking op het probleem van de bescherming in geval van een grove fout die elke verdere samenwerking tussen werkgever en werknemer onmogelijk maakt.

Spreker erkent dat er in dit geval een probleem rijst: de sanctie gaat onmiddellijk in, het ontslag is reëel; er is bijgevolg een bezoldigingsprobleem daar de arbeider geen salaris meer ontvangt en hij geen aanspraak kan maken op een werkloosheidsuitkering.

Dit probleem is van ondergeschikt belang; de moeilijkheden komen voort uit het feit dat de afgevaardigde, bij betwisting van de grove fout, in de onderneming wil blijven om zich te rechtvaardigen.

rares. Il y a chaque année des licenciements pour faute grave reconnue de part et d'autre, et notamment par les délégations syndicales.

Maintenir dans l'entreprise quelqu'un qui conteste vigoureusement l'autorité de la direction, est une source de perturbations et de troubles, qui conduisent rapidement à une dégradation complète de cette entreprise, avec toutes les conséquences, non seulement sur l'économie en général et le capital investi, mais aussi sur l'avenir de la société, sur les emplois qui sont concernés.

Le maintien dans l'entreprise du délégué contesté est une erreur grave. L'orateur pense, à cet égard, à une situation qui, elle aussi, est une institution de consensus: le mariage. Là aussi, la faute grave mène à la solution ultime: le divorce.

Lorsque dans une entreprise, le délégué, qui assume une responsabilité toute particulière, étant donné qu'il défend les intérêts de ceux qui l'ont élu, a commis une faute grave, un choix s'impose: continuer la relation ou constater qu'il y a un échec.

Dans ce dernier cas, le délégué n'a plus sa place dans l'entreprise. Le membre considère que le projet de loi est un mauvais projet et doit être retiré dans son entier.

Réponse du Ministre de l'Emploi et du Travail

L'employeur belge dispose, plus que ses collègues des pays voisins, de la liberté de licencier.

Il ne doit pas motiver le licenciement et n'a pas non plus à demander une reconnaissance préalable.

Cette règle générale connaît des exceptions: certaines catégories bien définies jouissent d'une protection fonctionnelle spécifique. Exemples: les travailleuses enceintes, les miliciens, les travailleurs en congé politique, les candidats et les membres du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène.

Les candidats bénéficient d'une protection analogue, mais pas tout à fait identique à celle des membres.

S'ils n'ont pas été élus lors de deux élections successives, la période de protection est plus courte.

En outre, pour les candidats non élus, c'est l'employeur lui-même, et non pas un magistrat, qui décide, en cas de procédure pour motif grave, du maintien dans l'entreprise ou de la suspension durant la procédure judiciaire.

Die gevallen zijn uiterst zeldzaam. Er zijn elk jaar ontslagen wegens een grove fout die door beide partijen erkend worden en in het bijzonder door de vakbondsafgevaardiging.

Iemand die het gezag van de directie met man en macht betwist en die in het bedrijf werkzaam blijft, is een bron van onrust en beroering die heel vlug leidt tot de volledige teloorgang van de onderneming met alle gevolgen van dien, niet alleen voor de economie in het algemeen en het geïnvesteerde kapitaal, maar ook voor de toekomst van de onderneming d.w.z. voor de werkgelegenheid.

Het is een zware vergissing de omstrede afgevaardigde in het bedrijf te laten voortwerken. Spreker denkt in dit verband aan een instelling die eveneens op een consensus berust: het huwelijk. Ook in het huwelijk leidt een grove fout tot de ultieme oplossing: de scheiding.

Wanneer de afgevaardigde die een bijzondere verantwoordelijkheid draagt, daar hij de belangen verdedigt van hen die hem hebben gekozen, in het bedrijf een grove fout heeft begaan, dan moet er gekozen worden ofwel voor de voortzetting van de arbeidsverhouding ofwel voor de erkenning van de mislukking.

In het laatste geval hoort de afgevaardigde niet meer in de onderneming. Het lid is van mening dat het wetsontwerp een slecht ontwerp is en dat het volledig moet worden ingetrokken.

Antwoord van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid

De Belgische werkgever — meer dan in de buurlanden — beschikt over de vrijheid tot ontslaan.

Hij moet het ontslag niet motiveren en evenmin een voorafgaande erkenning vragen.

Op die algemene regel zijn er uitzonderingen: welbepaalde categorieën genieten een specifieke, functionele bescherming. Voorbeelden: de zwangere werkneemsters, miliciens, politiek verlof, kandidaten en leden van de ondernemingsraad of van het veiligheidscomité.

De kandidaten genieten een analoge maar niet helemaal identieke bescherming als de leden.

Voorzover ze tweemaal na elkaar niet zijn verkozen, is de beschermingsperiode korter.

Bovendien beslist de werkgever bij niet-verkozen kandidaten ingeval van procedure « dringende reden » zelf over het behoud in de onderneming, respectievelijk de schorsing tijdens de gerechtelijke procedure (en dus niet een magistraat).

La nécessité de protéger également les candidats contre le licenciement en raison de leur engagement syndical est apparue dès les toutes premières élections sociales en 1950.

En effet, à l'époque, les membres du conseil d'entreprise étaient seuls protégés. Les candidats ne l'étaient pas. Il s'ensuivit des licenciements en masse. Le législateur se vit, dès lors, dans l'obligation d'accorder aussi aux candidats, rétroactivement, une protection spéciale contre le licenciement par la loi du 18 mars 1950 (*Moniteur belge* du 31 mars 1950).

Le grand nombre de « protégés » est relatif. Ce nombre est, d'une part, fonction du pluralisme syndical. En outre, il y a la possibilité pour l'organisation des cadres (C.N.C.) et pour les « organisations maison » de présenter des candidats-cadres.

De toute manière, le nombre de protégés est fonction de la taille de l'entreprise.

L'importance du nombre des protégés est exagérée, puisque des sondages ont montré qu'en 1987, à peine un quart du nombre maximum théorique des candidatures était utilisé.

Quand on sait que beaucoup de travailleurs bénéficiant d'une protection en raison de leur mandat au conseil d'entreprise, sont déjà titulaires aussi d'un mandat ou ont été candidats au comité de sécurité et d'hygiène, l'on peut raisonnablement penser que le nombre des candidatures effectives est nettement inférieur au quart du nombre hypothétique de candidatures.

En cas de licenciement pour motif grave, il y a effectivement plus qu'un problème de revenu, mais celui-ci doit, bien entendu, également être résolu (*cf.* le projet en cas de suspension par le juge).

Tant qu'une instance impartiale n'a pas admis le motif grave, il n'y a, en effet, pas de motif grave et l'on ne peut pas courir le risque de démanteler la participation des travailleurs par un éloignement de fait du travailleur hors de l'entreprise. A titre exceptionnel, le président du tribunal du travail peut autoriser cet éloignement par le biais d'une suspension prononcée pour des raisons fondées (sécurité de l'entreprise, intégrité physique des collaborateurs, etc.).

1.2. Un autre intervenant est adversaire du projet pour des raisons diamétralement opposées: à ses yeux, celui-ci ne va pas assez loin.

A l'appui de cette affirmation, il met l'accent sur les lacunes suivantes.

La première: la question de la protection de la délégation syndicale n'est pas réglée.

Dat ook kandidaten moeten worden beschermd tegen ontslagen om reden van hun syndicaal engagement bleek reeds bij de allereerste sociale verkiezingen in 1950.

Toen waren immers nog uitsluitend de leden in Ondernemingsraad beschermd en niet de kandidaten. Gevolg: massale ontslagen. Dit noodzaakte de wetgever om retroactief ook de kandidaten een bijzondere ontslagbescherming te geven via de wet van 18 maart 1950 (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1950).

Het groot aantal « beschermden » is relatief. Het is enerzijds functie van het syndicaal pluralisme. Bovendien is er de mogelijkheid voor kaderorganisatie (N.C.K.) en voor huisorganisaties om kaderkandidaten voor te dragen.

Het aantal beschermden staat hoe dan ook in functie van de grootte van de onderneming.

De omvang van het aantal beschermden wordt overdreven, aangezien op basis van steekproeven blijkt dat in 1987 nauwelijks een kwart van het theoretisch maximum aantal kandidaturen werd benut.

Wanneer men dan weet dat veel werknemers die een bescherming genieten op basis van hun mandaat in de Ondernemingsraad, eveneens reeds een mandaat hebben of kandidaat waren voor het Veiligheidscomité, kan men geredelijk aannemen dat veel minder dan een kwart van het hypothetisch aantal kandidaturen ingevuld worden.

In geval van ontslag om een dringende reden is er wel degelijk méér dan alleen maar een inkomensprobleem, hoewel uiteraard dit laatste ook moest worden opgelost (*cf.* ontwerp ingeval van schorsing door rechter).

Zolang een onpartijdige instantie de dringende reden niet erkend heeft, is er immers geen dringende reden en mag men niet het risico lopen de werknemersinspraak te ontmantelen door een *de facto* verwijdering van de werknemer uit de onderneming. Bij uitzondering kan de voorzitter van de Arbeidsrechtbank deze verwijdering via de schorsing toelaten ingeval hiervoor gegronde motieven zijn (veiligheid onderneming, fysieke integriteit medewerkers, e.d.).

1.2. Een andere interveniënt is om diametraal tegengestelde redenen tegen het ontwerp gekant: het gaat zijns inziens niet ver genoeg.

Om dit te onderstrepen wordt op de volgende leemten gewezen.

Ten eerste: de kwestie van de bescherming van de syndicale afvaardiging wordt niet geregeld.

Deuxièmement : le droit de licencier un travailleur protégé est en fait maintenu; le licenciement est rache-table. L'intervenant estime qu'un tel licenciement — exception faite éventuellement du licenciement pour motif grave — doit tout simplement être interdit.

Le projet est un compromis entre employeurs et travailleurs. Il s'est réalisé péniblement, preuve que la démocratisation de la vie économique n'est pas encore véritablement susceptible d'être discutée.

Aucune amélioration substantielle n'est apportée au sort des (candidats)-représentants protégés du personnel visés par le projet.

Pourtant, les employeurs et les travailleurs doivent pouvoir négocier sur un pied d'égalité.

Le même intervenant considère que le Parlement devrait se voir reconnaître un rôle un peu meilleur que celui de ratifier.

Ainsi, il aurait pu émettre un avis préalable.

Enfin, le commissaire se demande encore si le Ministre de l'Emploi et du Travail n'a pas un peu trop joué les médiateurs pour aboutir audit compromis.

Réponse du Ministre

Le projet est effectivement un compromis. Il a été réalisé dans le cadre d'une concertation tripartite, conformément à nos traditions. Toutefois, le Gouvernement n'intervient qu'en cas de nécessité. Dans cette matière, cette nécessité était évidente (voir le dernier point).

On parle de possibilité de ne pas accomplir une obligation contre rachat s'il y a non-respect de prescriptions et sanction de celui-ci par une indemnité. Cette notion est d'usage courant et général en droit belge, et pas seulement en droit du travail. Le fait de donner au travailleur-« victime » le choix entre l'indemnité immédiate (moins élevée) (2, 3 ou 4 ans) et la demande de réintégration qui, si elle est refusée, donne lieu à une indemnité plus élevée (2, 3 ou 4 ans plus le reste du mandat) tient compte de deux éléments. Le travailleur peut choisir de ne pas retourner dans une entreprise où une campagne de dénigrement a été menée contre lui, même si le tribunal lui a donné raison.

En fait, le débat sur les délégués syndicaux est un autre débat. Leur statut est réglé par des C.C.T. Pour l'instant, les partenaires sociaux ne souhaitent pas qu'une autre réglementation soit mise au point (par exemple, par le législateur).

Le projet apporte, en tout cas, une amélioration substantielle en ce qui concerne le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique.

Il y a une, en effet, limitation explicite à trois raisons; si la commission paritaire ne se prononce pas: fermeture de l'entreprise, fermeture d'une division et

Ten tweede : het recht om een beschermde werknemer te ontslaan wordt in feite behouden; het ontslag is afkoopbaar. Dergelijk ontslag — eventueel uitzondering gemaakt voor het ontslag om dringende redenen — moet, naar het oordeel van het lid, gewoon verboden zijn.

Het ontwerp is een compromis tussen werkgevers en werknemers. Het kwam moeizaam tot stand. Dit wijst erop dat de democratisering van het economische leven nog niet echt bespreekbaar is.

Er komt geen grondige verbetering van de in het ontwerp bedoelde beschermde (kandidaat)-vertegenwoordigers van het personeel.

Nochtans moeten werkgevers en werknemers op voet van gelijkheid aan tafel kunnen zitten.

Datzelfde lid is van oordeel dat het Parlement wel een iets betere rol dan die van bekrachtiger mocht toebedeeld krijgen.

Zo had het vooraf advies kunnen uitbrengen.

Het lid vraagt zich tenslotte nog af of de Minister van Tewerkstelling van Arbeid niet te veel bemiddelde om tot het zogenaamde compromis te komen.

Antwoord van de Minister

Het ontwerp is inderdaad een compromis. Het kwam tot stand binnen een driepartijenoverleg, wat beantwoordt aan onze tradities. De Regering treedt echter maar op wanneer daar behoefte aan bestaat. In deze materie was die noodzaak duidelijk aanwezig (zie punt 5).

« Afkoopbaarheid » wil zeggen: het niet-respecteren van voorschriften en het sanctioneren daarvan via schadevergoeding. Dit is algemeen gangbaar in het Belgisch recht, en niet alleen in het arbeidsrecht. Het geven van de keuze aan de werknemer-« slachtoffer » tussen de onmiddellijke (lagere) schadevergoeding (2, 3 of 4 jaar) of de reïntegratievraag die indien geweigerd, aanleiding geeft tot een hogere schadevergoeding (2, 3 of 4 jaar + rest mandaat) houdt rekening met twee elementen. De werknemer kan verkiezen niet terug te keren naar een bedrijf waar een hetze tegen hem gevoerd werd, zelfs al werd hij door de rechtbank in het gelijk gesteld.

Het debat over de vakbondsafgevaardigden is eigenlijk een ander debat. Hun statuut is geregeld in C.A.O.'s. De sociale partners wensen op dit ogenblik niet dat een andere regeling wordt uitgewerkt (bijvoorbeeld door de wetgever).

Het ontwerp houdt wel een grondige verbetering in wat betreft de afdanking om technische en economische redenen.

Er is immers de expliciete beperking tot drie redenen; ingeval het paritair comité geen uitspraak doet: sluiting van de onderneming, sluiting van een afde-

mise hors d'activité d'une catégorie déterminée du personnel. En outre, dans la troisième hypothèse, le tribunal du travail doit reconnaître au préalable l'existence des raisons d'ordre économique ou technique; tant qu'il ne l'a pas fait, le travailleur reste en fonction.

Le rôle de médiateur du Ministre était indispensable, car il fournissait l'unique possibilité de combler les lacunes qui existent depuis dix ans dans cette matière importante et délicate et sortir de l'impasse l'importante négociation relative à l'accord interprofessionnel 1989-1990.

2. Partisans du projet

Plusieurs commissaires déclarent soutenir le projet. Cela ne les empêche cependant pas d'émettre des avis très critiques. Ils admettent, toutefois, qu'il ne faut pas remettre en question le compromis intervenu.

2.1. Un premier membre, qui peut souscrire au contenu du projet, considère que le Ministre a joué un rôle positif face aux partenaires sociaux. En se saisissant du problème des travailleurs protégés, il a débloqué, en son temps, la concertation interprofessionnelle.

L'intervenant fait observer, en outre, que son commentaire critique n'est pas dirigé contre le projet, mais vise à démontrer que l'on n'a encore fait qu'un pas — certes important — vers une amélioration de la réglementation en matière de licenciement des travailleurs protégés et que d'autres mesures pourront s'avérer nécessaires à l'avenir.

Le projet de loi en discussion s'inscrit dans le droit fil d'une série d'initiatives législatives qui ont été prises depuis plusieurs années par les deux Chambres.

Le dépôt de ce projet se justifie non seulement par le fait que la réglementation légale existante soulève d'importants problèmes juridiques, mais aussi parce que la crise économique qui a débuté dans les années 70 a posé de nouveaux problèmes. La crise de l'économie de marché a débouché sur de nombreuses restructurations et fermetures d'entreprises, sur des réorganisations d'entreprises aux niveaux national, européen et international et sur une baisse du niveau de vie de la population active.

Concrètement, cela a signifié un chômage important, une baisse ou un blocage des salaires, une réduction des avantages sociaux accordés aux travailleurs et le démantèlement du rôle redistributeur de l'Etat à l'égard du revenu national.

La sécurité sociale a été et est toujours mise en cause, les pouvoirs publics doivent freiner les revendications sociales et même réduire le volet social de leur politique. Une réaction des travailleurs et de leurs

ling en buitendienststelling van een welbepaalde personeelsgroep. Bovendien dient in de derde hypothese vooraf de arbeidsrechtbank het bestaan van de technische en economische redenen te erkennen; tot zolang blijft de werknemer in dienst.

De bemiddelaarsrol van de Minister was noodzakelijk aangezien het de enige mogelijkheid was om in deze belangrijke en gevoelige materie de reeds tien jaar bestaande leemten op te vullen en tegelijk de belangrijke bespreking over het interprofessioneel akkoord 1989-1990 opnieuw vlot te krijgen.

2. Voorstanders van het ontwerp

Meerdere leden zeggen hun steun toe aan het ontwerp. Dit belet hen echter niet ook zeer kritische geluiden te laten horen. Maar ze nemen aan dat het bereikte compromis niet in het gedrang moet gebracht worden.

2.1. Een eerste lid, dat zich achter de inhoud van het ontwerp kan scharen, is van mening dat de Minister een positieve rol heeft gespeeld ten overstaan van de sociale partners. Door het probleem van de beschermde werknemers naar zich toe te trekken, heeft hij destijds het interprofessioneel overleg gedeblokkeerd.

Het lid merkt voorts op dat zijn kritische commentaar niet strekt om het ontwerp aan te vallen, maar wel om aan te tonen dat slechts een — weliswaar belangrijke — stap wordt gezet naar de verbetering van de ontslagregeling van de beschermde en dat in de toekomst nog andere maatregelen noodzakelijk kunnen zijn.

Het voorgelegde wetsontwerp sluit aan bij een reeks wetgevende initiatieven die sedert verscheidene jaren werden genomen vanuit de twee Kamers.

Aan de basis van het ontwerp ligt niet alleen het feit dat de bestaande wettelijke regeling belangrijke juridische problemen doet rijzen maar ook dat ten gevolge van de economische crisis die in de zeventiger jaren is begonnen, nieuwe problemen zijn ontstaan. De crisis van de vrije markteconomie mondde uit in talrijke bedrijfsherstructureringen en -sluitingen, in reorganisaties van bedrijven op nationaal, Europees en internationaal vlak en in een daling van de levensstandaard van de werkende bevolking.

Concreet betekende dit een grote werkloosheid, een daling of een blokkering van de lonen, een vermindering van de sociale voordelen toegekend aan de werknemers en de afbouw van de herverdelende rol van de overheid inzake het nationaal inkomen.

De sociale zekerheid werd en wordt nog steeds ter discussie gesteld, de overheid moet de sociale revendicaties intomen en zelfs het sociaal luik van haar beleid naar beneden halen. Een reactie van de

organisations était donc inévitable. Les grèves et les fermetures d'entreprises — souvent pour sauver l'emploi — constituaient une menace permanente.

Pour prévenir cette menace et brider les actions sociales, les entreprises procédèrent durant des années au licenciement brutal des syndicalistes les plus militants. Sur une période de dix ans, plusieurs centaines de délégués syndicaux militants furent licenciés. Ils devaient servir d'exemple aux autres, c'est-à-dire empêcher que d'autres ne bougent.

Et c'est ce qui se produisit effectivement. Le mouvement syndical fut réduit à la défensive et les actionnaires-employeurs redevinrent les maîtres des entreprises. Le droit de cité que les travailleurs avaient acquis au sein de la communauté économique fut presque complètement perdu.

Dans le dialogue social, les porte-parole des travailleurs furent et sont encore aujourd'hui rejetés avec une certaine arrogance.

Le mouvement syndical prit de plus en plus conscience de la nécessité de donner un coup d'arrêt à cet arbitraire. Tout d'abord, il s'agissait de protéger contre le licenciement ceux qui prenaient leurs responsabilités dans l'entreprise.

C'est ainsi que l'idée qu'il fallait imposer à l'employeur une interdiction efficace de licencier et lui ôter la possibilité de contourner cette interdiction en versant un dédit, gagna terrain.

C'était surtout le cas du licenciement pour raisons d'ordre économique et technique. Trop souvent, en effet, les employeurs usent et abusent de la réorganisation de l'entreprise pour mettre à la porte les représentants des travailleurs.

Le mouvement syndical — et surtout le mouvement socialiste — souhaitait limiter la possibilité de licenciement à trois cas à définir de manière claire et objective, à savoir:

- la fermeture d'une entreprise;
- la fermeture d'une division;
- le licenciement d'une catégorie globale du personnel.

L'on voulait éviter que les porte-parole syndicaux ne soient dans l'impossibilité de réunir les preuves qui leur seraient réclamées, mais aussi qu'ils se retrouvent dans une situation privilégiée par rapport à celle des autres membres du personnel.

Deuxièmement, cette situation amena le mouvement syndical à exiger qu'en cas de menace de licenciement pour motif grave, l'employeur ne puisse procéder au licenciement tant que ce motif grave n'a pas

werknemers en hun organisaties kon bijgevolg niet uitblijven. Stakingen en bedrijfssluitingen — vaak om de tewerkstelling te redden — waren een permanente dreiging.

Om dit te voorkomen en de sociale actie in te nemen ging het bedrijfsleven gedurende jaren over tot de brutale afdanking van de meest militante vakbondsmensen. Over een periode van 10 jaar werden enkele honderden militante vakbondsafgevaardigden afgedankt. Zij moesten als voorbeeld worden gesteld voor de anderen, m.a.w. zij moesten verhinderen dat anderen in beweging zouden komen.

Zo verliep het inderdaad. De vakbeweging werd in het defensief gedrongen en de werkgevers-aandeelhouders werden opnieuw baas in de ondernemingen. Het burgerrecht dat de werknemers hadden verworven in de bedrijfsgemeenschap ging bijna volledig verloren.

De woordvoerders van de werknemers werden en worden ook nu nog met een zekere hooghartigheid bij de sociale gesprekken afgewezen.

In de vakbeweging groeide het besef dat het noodzakelijk was een halt toe te roepen aan deze wilkeur. In de eerste plaats dienden degenen die op bedrijfsvlak hun verantwoordelijkheid namen, beschermd te worden tegen ontslag.

Zo groeide de idee dat aan de werkgever een effectief ontslagverbod moest worden opgelegd en dat hem de mogelijkheid moest worden ontnomen om met het betalen van een afkoopsom dit ontslagverbod te omzeilen.

Dit laatste gold vooral bij afdanking om economische en technische redenen. Immers, veel te vaak wordt door de werkgevers van bedrijfsreorganisatie gebruik en misbruik gemaakt om de woordvoerders van de vakbonden aan de deur te zetten.

De vakbeweging — en vooral de socialistische — wenste de mogelijkheid om af te danken dan ook te beperken tot drie duidelijk en objectief te omschrijven omstandigheden, nl.:

- bedrijfssluiting;
- sluiting van een afdeling;
- afdanking van een globale personeelscategorie.

Men wilde voorkomen dat de syndicale woordvoerders voor een onmogelijke bewijslast zouden worden geplaatst en men wilde er ook voor zorgen dat de woordvoerders van de vakbeweging niet in een geprivilegieerde situatie zouden komen ten overstaan van de andere personeelsleden.

Een tweede gevolg van de situatie was dat de vakbeweging de eis stelde dat bij dreigende afdanking om een dringende reden, deze niet onmiddellijk zou kunnen worden doorgevoerd zolang die dringende

été reconnu comme tel par le tribunal compétent. Les travailleurs devaient pouvoir poursuivre non seulement leur travail, mais aussi l'exercice de leur mandat syndical.

L'intervenant ne peut s'associer à la comparaison faite par un autre membre avec le mariage. Les deux situations ne sont pas comparables.

Il y a des siècles, un mari pouvait répudier sa femme. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'intervenant ne désire pas revenir en arrière et ne souhaite donc pas non plus introduire une telle possibilité dans l'entreprise.

En effet, quiconque n'a pas été jugé ne peut être condamné. Tant que les faits n'ont pas été prouvés et tant que les conclusions nécessaires n'en ont pas été tirées, il n'y a aucune raison d'obliger le travailleur à quitter son emploi et surtout à renoncer au mandat syndical qui lui a été conféré, non pas par l'employeur, mais par les travailleurs de l'entreprise.

Outre ces deux points essentiels — et radicaux, il est vrai —, le mouvement syndical exige encore un certain nombre d'améliorations sur le plan de la technique juridique. Un consensus a été réalisé à cet égard entre les mouvements syndicaux chrétien et socialiste.

Les deux premières conditions doivent préserver la liberté syndicale au sein de l'entreprise, la deuxième série d'exigences étant surtout posées en vue d'améliorer le statut individuel du délégué du personnel concerné.

Cette deuxième série d'exigences est la suivante :

— Au cours de la procédure de licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique, le contrat de travail doit subsister. Le projet répond à cette exigence.

— Au cours de la période de suspension, le travailleur devrait avoir droit à son revenu, ce que le projet ne prévoit pas.

— Durant la période de suspension, le travailleur doit rester assujéti au régime de sécurité sociale. Le projet le prévoit.

— Les délais de procédure devant les tribunaux du travail devraient avoir un caractère impératif, à peine de nullité.

Quelles sont les réalisations concrètes du projet de loi ?

En ce qui concerne l'interdiction de licenciement, il n'apporte aucune modification.

Le projet dispose qu'en cas de licenciement irrégulier — c'est-à-dire contraire à la protection légale — par l'employeur, une indemnité est due. Il ne prévoit donc pas la nullité du licenciement, comme le suggère la proposition de loi n° 682-1 dont le Sénat a été saisi.

reden niet als zodanig door de bevoegde rechtbank was erkend. De werknemers zouden niet alleen hun werk moeten kunnen voortzetten, maar ook « hun syndicaal mandaat » verder uitoefenen

De commissaris is het niet eens met de vergelijking die een ander lid maakte met het huwelijk. Het gaat niet om een soortgelijke situatie.

Eeuwen geleden kon de man zijn vrouw verstoten. Dit is niet meer het geval. En die situatie van de repudiatie wenst het lid niet, ook niet in de onderneming.

Immers wie niet beoordeeld is, moet niet veroordeeld worden. Zolang de feiten niet bewezen zijn en zolang daaruit niet de conclusies zijn getrokken is er geen reden om de werknemer te verplichten zijn werkplaats te verlaten en vooral zijn syndicaal mandaat op te geven, mandaat dat hij niet haalt uit een opdracht van de werkgever maar uit een opdracht van de bedrijfsgemeenschap.

Naast die twee essentiële en, het zij toegegeven radicale eisen zijn er nog andere die juridisch-technische verbeteringen betreffen. Hierover is er een consensus tussen de christelijke en de socialistische vakbeweging.

De eerste twee eisen moeten de syndicale vrijheid in de onderneming vrijwaren, de tweede reeks moet vooral de individuele rechtspositie van de betrokken personeelsafgevaardigde verbeteren.

Deze tweede reeks heeft betrekking op de volgende punten :

— Tijdens de procedure strekkende tot afdanking om economische of om dringende redenen moet de arbeidsovereenkomst blijven bestaan. Het ontwerp komt hieraan tegemoet.

— Tijdens de periode van schorsing zou de werknemer aanspraak moeten kunnen maken op zijn inkomen. Het ontwerp gaat niet zover.

— Gedurende de schorsingsperiode moet de werknemer onderworpen blijven aan de sociale zekerheidsregeling. Het ontwerp voorziet hierin.

— De proceduriële termijnen voor de arbeidsrechtbanken zouden op straffe van nietigheid een verplicht karakter moeten hebben.

Wat wordt er door het wetsontwerp concreet gerealiseerd ?

Wat het ontslagverbod betreft, brengt het wetsontwerp geen wijziging aan.

Het ontwerp bepaalt dat bij wederrechtelijke afdanking door de werkgever, dus in strijd met de wettelijke bescherming, een schadevergoeding verschuldigd is. Het ontwerp voorziet dus niet in de nietigheid van de afdanking zoals voorgesteld in het wetsvoorstel nr. 682-1 dat bij de Senaat aanhangig is.

L'on accepte donc que l'employeur se place au-dessus de la loi.

Certes, on élabore une réglementation relative à la poursuite des prestations de travail et de l'exercice du mandat syndical pendant la durée de la procédure entre l'employeur et le travailleur et la procédure devant le tribunal.

Cette réglementation s'applique-t-elle tant au licenciement pour motif grave qu'au licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique ?

En ce qui concerne la possibilité de poursuivre le travail, on a mis au point une réglementation différente pour les délégués effectifs des travailleurs et pour leurs suppléants. Pour les premiers nommés, la décision est prise par le président du tribunal du travail; pour les seconds, c'est l'employeur lui-même qui décide.

Il s'agit là manifestement d'une solution de compromis.

Logiquement, le principe de l'interdiction de licenciement qui est inscrit dans la loi devrait entraîner la poursuite automatique de la relation de travail aussi longtemps qu'il n'a pas été statué sur les faits. Il n'en est pas ainsi.

L'on déroge à ce raisonnement logique sous la pression des employeurs.

Réponse du Ministre

Un élément essentiel du compromis transposé dans le projet réside dans le maintien de la possibilité de licencier un travailleur protégé.

Si le droit de licenciement est entamé, le pouvoir de licenciement ne l'est pas.

Il est contraire à notre culture juridique de frapper les licenciements de nullité absolue. Toutefois, il est prévu que le non-respect de certaines règles donne droit à une indemnisation. Ainsi, il est disposé qu'en règle générale, la relation de travail est maintenue et que le travailleur victime d'un licenciement irrégulier peut demander à être réintégré. Si sa demande est rejetée, il a droit à une indemnité.

L'employeur qui invoque des raisons d'ordre technique ou économique peut, en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, procéder immédiatement au licenciement si la commission paritaire n'a pas rejeté les raisons invoquées dans un délai de deux mois. L'employeur n'est pas tenu de procéder au licenciement et peut donc garder le travailleur à son service pendant qu'il demande la reconnaissance des motifs devant le tribunal.

S'il s'agit du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, l'employeur devra, dans le cas où la commission paritaire n'a pas reconnu les raisons dans un délai de deux mois, obtenir la reconnaissance préalable du tribunal du travail.

Men aanvaardt derhalve dat de werkgever zich boven de wet plaatst.

Er wordt wel een regeling uitgewerkt in verband met de voortzetting van de arbeidsprestatie en van de uitoefening van het syndicaal mandaat tijdens de looptijd van de procedure tussen de werkgever en de werknemer en de procedure voor de rechtbank.

Geldt deze regeling zowel voor de afdanking om een dringende reden als voor die om economische en technische redenen ?

Wat de mogelijkheid om voort te werken betreft, wordt voor de effectieve werknemersafgevaardigden een andere regeling uitgewerkt dan voor de plaatsvervangers. Voor de eerstgenoemden wordt de beslissing door de voorzitter van de arbeidsrechtbank genomen, voor de laatstgenoemden beslist de werkgever zelf.

Dit is blijkbaar een compromisoplossing.

Logischerwijze zou het beginsel van het ontslagverbod dat in de wet is opgenomen, tot gevolg moeten hebben dat, zolang er geen uitspraak is over de feiten, de arbeidsrelatie automatisch wordt voortgezet. Dat is niet het geval.

Onder de druk van de werkgevers wordt afgeweken van deze logische gedachtengang.

Antwoord van de Minister

Een wezenlijk onderdeel van het compromis dat in het ontwerp is verwerkt, is het behoud van de mogelijkheid om een beschermd werknemer af te danken.

Het ontslagrecht is aangetast, de ontslagmacht niet.

Het is strijdig met onze juridische cultuur ontslagen met absolute nietigheid te sanctioneren. Wel wordt bepaald dat het niet respecteren van een aantal regels, recht geeft op schadevergoeding. Zo wordt bepaald dat in de regel de arbeidsrelatie behouden blijft en dat een werknemer, slachtoffer van een wederrechtelijk ontslag, recht heeft op de reïntegratievraag. Wordt die afgewezen, dan is er recht op schadevergoeding.

Zo de werkgever technische en economische redenen inroept mag hij ingeval van sluiting van de onderneming of een afdeling, onmiddellijk afdanken nadat het paritair comité binnen twee maanden die redenen niet verworpen heeft. Hij is niet tot dit ontslag verplicht en hij mag de werknemer dus ook in dienst houden terwijl hij de erkenning van de redenen voor de rechtbank vraagt.

In geval van buitendienststelling van een welbepaalde personeelsgroep moet de werkgever indien het paritair comité binnen twee maanden die reden niet erkende, vooraf de erkenning van de arbeidsrechtbank verkrijgen.

Jusque-là, le contrat de travail est maintenu et ne peut être suspendu de manière unilatérale par l'employeur.

On peut admettre le pouvoir de suspension de l'employeur à l'égard d'un candidat non élu parce que, dans ce cas, il y a peu de risques de voir démanteler le système de participation des travailleurs.

La poursuite de la relation de travail de l'elu pendant la durée de la procédure judiciaire (motif grave) est la règle, puisque le président du tribunal du travail ne prononcera la suspension qu'au cas où le maintien du travailleur concerné dans l'entreprise constituerait, par exemple, un danger pour l'entreprise ou pour les autres travailleurs.

Le statut du travailleur pendant la durée de la suspension, période au cours de laquelle il bénéficie des allocations de chômage et d'un complément, est le suivant: le travailleur demeure en fonction, l'exécution du contrat de travail est suspendue, le statut en matière de chômage est analogue à celui d'un ouvrier dont le contrat de travail a été suspendu par manque de travail, par exemple pour des raisons d'ordre économique.

Le tribunal du travail doit reconnaître qu'il existe des raisons d'ordre économique et technique et que celles-ci motivent le licenciement de l'intéressé. Il est improbable qu'un tribunal le fasse, dès lors que l'employeur en question aurait invoqué, au sein de la commission paritaire, d'autres motifs dont il se serait prévalu devant lui.

2.2. Un autre commissaire déclare attacher une grande importance au projet. Le problème qu'il traite figure dans l'accord de gouvernement. Le Conseil national du travail a été consulté, mais il n'a pas pu dégager d'avis unanime, ce qui est déplorable, bien que cela fût prévisible.

Chacun connaît les controverses politiques auxquelles a donné lieu la protection des représentants du personnel au sein des entreprises. Il n'y a rien d'anormal, dès lors, à ce que le texte proposé soit un compromis.

La question est également liée à une controverse juridico-technique. L'on a vainement tenté d'y mettre fin par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978. Il a, paradoxalement, donné lieu à un grand nombre de litiges et de jugements.

A la suite de cela, l'on a déposé toute une série de propositions de loi, ainsi que le projet de loi à l'examen.

L'intervenant procède ensuite à une évaluation du projet quant à son contenu. Il constate qu'il ne répond que partiellement, et, parfois, pas du tout, à un certain nombre de revendications ou de souhaits essentiels des interlocuteurs sociaux.

Tot zolang blijft de arbeidsovereenkomst bestaan en kan de werkgever deze niet éenzijdig schorsen.

De schorsingsbevoegdheid van de werkgever ten aanzien van een niet verkozen kandidaat is aanvaardbaar omdat er weinig risico is voor een ontmanteling van de werknemersinspraak.

Het voortzetten van de arbeidsrelatie van de verkozenen tijdens de gerechtelijke procedure (dringende reden) is de regel vermits de voorzitter van de arbeidsrechtbank slechts tot de schorsing zal beslissen ingeval het behoud van de betrokken werknemers in de onderneming bijvoorbeeld een gevaar vormt voor de onderneming of voor de andere werknemers.

Het statuut van de werknemer tijdens de schorsing, periode tijdens welke hij een werkloosheidsuitkering en een opzeg ontvangt, is het volgende: de werknemer blijft in dienst, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, het werkloosheidsstatuut is analoog aan dat van een werkmans waarvan de arbeidsovereenkomst geschorst is bij gebrek aan werk, bijvoorbeeld wegens economische redenen.

De Arbeidsrechtbank moet het bestaan van de technische en economische redenen erkennen, evenals het feit dat deze leiden tot het ontslag van de betrokkene. In die omstandigheden zal een rechtbank wellicht niet overgaan tot deze erkenningen indien de werkgever in het partair comité andere motieven aanvoerde dan voor de Rechtbank.

2.2. Een ander lid verklaart groot belang te hechten aan het ontwerp. Het erin behandelde probleem is vermeld in het regeerakkoord. De Nationale Arbeidsraad werd geraadpleegd, maar kon helaas, alhoewel dat in de lijn van de verwachtingen lag, niet tot een eenparig advies komen.

Het is bekend tot welke politieke controverses de bescherming van de vertegenwoordigers van het personeel in de bedrijven heeft geleid. Het is dus niet abnormaal dat de voorgestelde tekst een compromis is.

De problematiek heeft ook te maken met een juridisch-technische controverse. Het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 heeft getracht aan die controverse een einde te maken. Dat is niet gelukt. Integendeel, het koninklijk besluit heeft aanleiding gegeven tot een groot aantal betwistingen en rechterlijke uitspraken.

Gevolg hiervan is geweest, de indiening van een reeks wetsvoorstellen en ook van dit ontwerp van wet.

Het lid maakt vervolgens een inhoudelijke evaluatie van het ontwerp. Hij constateert dat op een aantal essentiële eisen of wensen van de sociale gesprekspartners slechts gedeeltelijk en soms helemaal niet wordt ingegaan.

Du côté syndical, l'on a souvent plaidé pour un droit à la réintégration. Ce droit n'est pas prévu par le projet. Il ne garantit pas non plus au maximum, à tous les travailleurs protégés, le maintien de leur emploi, de leur rémunération et de leur mandat durant la procédure de reconnaissance.

D'autre part, il ne tient pas compte non plus de certains points de vue importants des employeurs ni de certaines revendications importantes, comme celle d'alléger les sanctions infligées en cas de licenciement illégitime de travailleurs protégés.

Il est permis de dire qu'il n'améliore pas substantiellement la protection proprement dite des délégués du personnel. Pourtant il contient une série de propositions importantes et il dissipe surtout une série d'imprécisions prévenant ainsi des litiges, notamment à propos de la contradiction entre la notion de motif grave et la nécessité de sa reconnaissance préalable qui est prévue. Outre cela, le projet prévoit de meilleures garanties pour le travailleur au cours de la procédure de reconnaissance du motif grave.

Réponse du Ministre

Un droit de réintégration est prévu, mais l'employeur peut ne pas le respecter. S'il ne le respecte pas, il doit verser une indemnité, en vertu de la règle générale appliquée dans le système juridique belge.

Le projet comble un certain nombre de lacunes juridiques.

Le travailleur a une meilleure chance de rester en fonction pendant la durée de la procédure, puisque c'est une instance indépendante qui décide en l'espèce. La procédure de négociation obligatoire qui est prévue et grâce à laquelle le nombre de conflits portés devant le tribunal peut être réduit, constitue également une amélioration substantielle.

2.3. Un troisième membre approuve la portée du projet. Il estime que, quoi que l'on en dise, il améliore sensiblement le statut du travailleur protégé, mais aussi qu'il y a une ombre au tableau du fait que l'employeur conserve le droit de licencier un délégué du personnel.

Réponse du Ministre

Nous avons déjà discuté du maintien de la possibilité de licencier.

Le risque que court l'employeur qui ne respecterait pas les règles de se voir infliger le paiement rapide d'une indemnité est néanmoins de nature à limiter le recours au licenciement et à freiner cette pratique.

Van syndicale zijde werd vaak gepleit voor een recht op reïntegratie. Daarop wordt niet ingegaan. Ook een zo groot mogelijke garantie voor het behoud van arbeid, loon en mandaat tijdens de erkenningsprocedure wordt niet volledig gegeven voor alle beschermde werknemers.

Van de andere kant wordt evenmin ingegaan op belangrijke eisen of standpunten van werkgeverszijde, zoals de eis om de sancties voor onrechtmatig ontslag van beschermde werknemers te verminderen.

Men mag zeggen dat de eigenlijke bescherming van de personeelsafgevaardigden niet substantieel wordt vergroot. Toch worden een aantal belangrijke zaken voorgesteld en worden vooral een aantal onduidelijkheden weggenomen waardoor betwistingen zullen worden vermeden, met name over de contradictie die bestaat tussen het begrip dringende reden en de voorgeschreven voorafgaande erkenning ervan. Daarnaast voorziet het ontwerp in betere waarborgen voor de werknemer tijdens de procedure van erkenning van de dringende reden.

Antwoord van de Minister

Het recht op reïntegratie is er, maar het kan door de werkgever worden miskend. In dat geval is hij schadevergoeding verschuldigd, wat de algemene regel is in het Belgisch rechtssysteem.

Met het ontwerp worden een aantal juridische hiaten opgevuld.

De werknemer heeft een grotere kans om in dienst te blijven tijdens de procedure door het feit dat een onafhankelijke instantie hierover uitspraak doet. Dat een onderhandelingsprocedure verplicht is die kan leiden tot een beperking van het aantal conflicten met de rechtbank, betekent eveneens een substantiële verbetering.

2.3. Een derde lid is het eens met de strekking van het ontwerp. Wat men ook bewere, zo meent het lid, de rechtspositie van de beschermde werknemer wordt duidelijk verbeterd. Ook dit lid stelt als een schaduwzijde vast dat de werkgever het recht blijft behouden de personeelsafgevaardigde te ontslaan.

Antwoord van de Minister

Over het behoud van de mogelijkheid tot afdanking is reeds hierboven sprake geweest.

Het feit dat de werkgever het risico loopt reeds snel een vergoeding te moeten betalen als hij de regels niet naleeft, houdt wel enige beperking en een rem in.

3. Répliques

Quelques membres observent que les employeurs prétendent généralement que le nombre des licenciements injustifiés est très limité.

Lorsque des licenciements ont lieu, c'est pour des motifs graves, tels que voies de fait, vol, etc.

Si cela est vrai, remarque-t-on, il ne devrait pas non plus y avoir de conflit. Les organisations de travailleurs n'accepteront pas que de telles personnes continuent à exercer un mandat et elles ne seront sûrement pas tentées de prendre leur défense.

A quoi un membre réplique qu'il est vrai qu'en cas de conflit entre un délégué et l'entreprise, les interlocuteurs sociaux négocient et obtiennent généralement une solution valable et constructive.

L'objectif principal est la réalisation d'un consensus au sein de l'entreprise. Il convient dès lors de prévenir les conflits.

S'il est vrai que des fautes sont parfois commises, ce n'est pas une raison pour voter une loi portant profondément atteinte aux relations sociales. Le projet, qui vise à régler certains cas particuliers, est un projet dangereux.

Un membre estime que la possibilité de réintégration constitue l'un des points positifs du projet.

Un autre membre ne peut s'associer sans réserve à ce point de vue.

Si cela est vrai sur le plan formel, il conviendrait également de préciser qu'en cas de non-respect de la loi, le licenciement est nul.

L'employeur conserve la possibilité de procéder au licenciement. Cela n'est pas normal en l'absence de motifs graves ou de raisons d'ordre économique ou technique.

Il convient que non seulement les personnes investissant un capital, mais également celles investissant leur travail aient leur mot à dire. La communauté qui constitue une entreprise est plus qu'un simple moyen de réaliser des bénéfices. Elle a un rôle social à remplir dans la collectivité.

Un membre maintient que le projet ne vise qu'à résoudre le problème du licenciement pour motif grave.

Le licenciement pour des raisons économiques ne pose en général pas de problème. Les entreprises se transforment, des divisions sont fermées; tous ces changements se déroulent sans difficulté.

Le Gouvernement veut résoudre par voie législative un problème délicat, auquel les partenaires sociaux n'ont jamais trouvé de solution.

3. Replieken

Een paar leden merken op dat van werkgeverszijde gemakkelijk beweerd wordt, dat het aantal onterechte ontslagen zeer gering is.

Als er toch ontslagen vallen, dan is het om zwaarwichtige redenen zoals handtastelijkheden, diefstal enz.

Als dat waar is, zo wordt geopperd, dan zullen er ook geen conflicten zijn. De werknemersorganisaties zullen niet aanvaarden dat zulke personen nog langer een mandaat uitoefenen en zullen zeker niet geneigd zijn hun verdediging op zich te nemen.

Hierop wordt door een lid gerepliceerd dat het in ieder geval zo is dat bij een conflict tussen een afgevaardigde en de onderneming, een valabele en constructieve oplossing onderhandeld en meestal bereikt wordt tussen de sociale partners.

Consensus binnen de onderneming is de grote opgave. Vermijden van conflicten staat daar dan ook tegenover.

Al moet toegegeven worden dat soms fouten worden begaan, dan is dit nog geen reden om een wet te stemmen die de sociale relaties grondig aantast. Het ontwerp, dat enkele particuliere gevallen wil regelen, is een gevaarlijk ontwerp.

Een lid is van mening dat de mogelijkheid tot reïntegratie één van de positieve punten van het ontwerp is.

Een ander lid kan die opvatting niet zo maar bijtrekken.

Formeel is dit wel juist, maar dan zou ook moeten bepaald worden dat het ontslag, bij niet naleving van de wet, nietig is.

De werkgever blijft de mogelijkheid behouden om af te danken. Dit is niet normaal als blijkt dat er geen dringende reden of geen economische of technische redenen voorhanden zijn.

Niet alleen degenen die kapitaal investeren maar ook degenen die arbeid investeren moeten hun zeg hebben. De bedrijfsgemeenschap is méér dan een middel om winst te maken. Zij heeft een sociale taak in de maatschappij.

Een lid blijft bij zijn mening dat het ontwerp alleen een oplossing wil geven aan de afdanking om een dringende reden.

Ontslag om economische redenen levert meestal geen problemen op. De bedrijven gaan tot herstructurering over en sommige afdelingen worden afgestoten; al die wijzigingen vinden zonder moeilijkheden plaats.

De Regering wil een wettelijke uitweg zoeken voor een delicaat probleem waarvoor de sociale partners nooit een oplossing hebben gevonden.

Comme dans un ménage, il y a, dans une entreprise, des fois où les problèmes deviennent tellement graves que la séparation constitue la seule solution possible.

Du côté patronal, on a toujours été disposé à envisager favorablement la question de l'indemnisation du délégué, mais le maintien dans l'entreprise de quelqu'un qui crée des difficultés est inacceptable.

Le membre souligne encore que la Belgique, un petit pays qui se trouve au centre de l'Europe, connaît les charges salariales les plus élevées. Elle ne peut fonctionner que si la productivité, le produit et le consensus sont impeccables.

4. Questions ponctuelles

4.1. A propos de la décision du président du tribunal du travail, un membre demande qu'il soit précisé sur quoi le président devra se prononcer.

Quelles circonstances de fait pourra-t-il apprécier pour conclure que le travailleur peut ou ne peut pas rester dans l'entreprise? Envisagera-t-il exclusivement la question de savoir si le motif grave se rattache ou non à des faits d'ordre syndical ou pourra-t-il, plus généralement, se demander s'il est opportun que le travailleur reste occupé dans l'entreprise?

Dans l'appréciation de cette opportunité, le président pourra-t-il suggérer de déplacer temporairement le travailleur intéressé dans une autre division où la situation conflictuelle concrète n'existe pas?

La décision du président du tribunal du travail n'aura-t-elle pas une influence sur le jugement quant au fond qui devra intervenir ultérieurement?

Selon un autre membre, on peut se demander comment les présidents des tribunaux du travail procéderont lorsqu'ils seront amenés à déterminer si le motif grave invoqué par l'employeur est lié ou non à l'exercice du mandat syndical. Il ne sera pas facile de se prononcer à bref délai sur une question qui touchera de toute manière au fond de l'affaire.

On peut se demander si, en l'occurrence, on ne surestime pas quelque peu les possibilités de l'appareil judiciaire.

Réponse du Ministre

Les présidents des tribunaux du travail sont censés avoir été formés aux fonctions d'arbitre. Ils ne sont pas exposés aux pressions de qui que ce soit.

Ils peuvent se faire informer et demander l'avis d'experts.

Net als in een gezin worden in een onderneming de problemen soms zo groot dat scheiding de enige mogelijke oplossing wordt.

Van werkgeverszijde is men steeds bereid geweest een gunstige oplossing te geven aan het vraagstuk van de vergoeding van de afgevaardigden, maar iemand die voor moeilijkheden zorgt, kan niet in de onderneming blijven.

Het lid onderstreept nog dat België, een klein land met een centrale ligging in Europa, de hoogste loonkosten heeft. Het kan alleen maar functioneren indien de produktiviteit, het produkt en de consensus optimaal zijn.

4. Punctuele vragen

4.1. In verband met de uitspraak van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, vraagt een lid dat zou worden gepreciseerd over wat de voorzitter uitspraak zal moeten doen.

Welke feitelijke omstandigheden zal hij kunnen beoordelen om tot de conclusie te komen dat de werknemer al of niet in het bedrijf kan blijven? Oordeelt hij uitsluitend over de vraag of de dringende reden al of niet verband houdt met syndicale feiten of mag hij zich, meer algemeen, afvragen of het opportuun is dat de werknemer in de onderneming werkzaam blijft?

Kan de Voorzitter, bij de beoordeling van die opportuniteit, suggereren de betrokken werknemer tijdelijk te verplaatsen naar een andere afdeling waar de concrete conflictsituatie niet bestaat?

Zal de uitspraak van de voorzitter van de arbeidsrechtbank geen invloed hebben op de uitspraak ten gronde die later zal moeten worden gedaan?

Volgens een ander lid kan men zich afvragen hoe de voorzitters van de arbeidsrechtbanken zullen tewerkgaan wanneer zij moeten uitmaken of de door de werkgever ingeroepen dringende reden iets te maken heeft met de uitoefening van het syndicaal mandaat of niet. Het zal niet gemakkelijk zijn om op korte termijn uitspraak te doen over iets dat hoe dan ook te maken heeft met de grond van de zaak.

De vraag rijst of de mogelijkheden van het gerechtelijk apparaat in deze aangelegenheid niet enigszins worden overschat.

Antwoord van de Minister

De voorzitters van de arbeidsrechtbanken worden geacht te zijn opgeleid om als scheidsrechter op te treden. Zij staan niet onder druk van wie dan ook.

Zij kunnen zich laten voorlichten en beroep doen op het advies van deskundigen.

La décision de maintenir ou non les travailleurs dans l'entreprise est comparable au pouvoir d'un juge appelé à se prononcer en référé. Ces décisions-là ne peuvent avoir aucune incidence sur celles portant sur le fond.

Toutefois, cela ne figure pas en termes explicites dans la loi.

4.2. En ce qui concerne le deuxième volet de la procédure, un commissaire trouve que le texte proposé constitue en fait une négation de la technique juridique. Cette procédure est non seulement vaine, mais même dangereuse.

Quelle est la situation ? Un employeur estime qu'un candidat doit être licencié pour un motif grave; en d'autres termes, qu'il s'est rendu coupable d'un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute relation professionnelle. Un peu plus tard, on demande à ce même employeur s'il accepte de garder ce travailleur à son service. Cette formule n'est pas praticable.

Quant à la suspension de l'exécution du contrat de travail, l'intervenant constate que le travailleur peut prétendre à des allocations de chômage cumulées avec une indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Quelle est dans ce cas la situation juridique du délégué du personnel ? Normalement, il reste dans l'entreprise et perçoit simultanément des allocations de chômage. Cette situation est pour le moins équivoque. Quelle est la nature juridique de l'indemnité à payer par l'employeur ? S'agit-il d'une rémunération ?

Si le délégué du personnel suspendu continue de travailler dans l'entreprise, la question se pose également de savoir si les allocations de chômage ne doivent pas être considérées comme une rémunération. Dans ce cas, l'Onem est-il co-employeur ?

Réponse du Ministre

Le statut financier du travailleur suspendu est clair : il perçoit des allocations de chômage et un complément, versé par l'employeur, jusqu'à concurrence de sa rémunération nette.

Le travailleur suspendu reste en fonction; il n'a aucun mandat.

Son statut en matière de chômage est analogue à celui d'un travailleur dont le contrat de travail a été suspendu, par exemple en cas de chômage technique.

L'intéressé ne doit donc pas être disponible pour le marché du travail.

4.3. Concernant le licenciement pour des raisons d'ordre économique, un membre estime que la rédaction ambiguë de l'article 3 du projet entretient une

De beslissing over het al dan niet in de onderneming houden van de werknemers is analoog aan de bevoegdheid van een rechter die uitspraak moet doen in kort geding. Zulke uitspraken mogen geen invloed hebben op de uitspraken ten gronde.

Dit wordt evenwel niet met zoveel woorden in de wet gezet.

4.2. In verband met het tweede luik van de procedure vindt een lid dat de voorgestelde tekst in feite een negatie is van de rechtstechniek. Die procedure is niet alleen zinloos maar zelfs gevaarlijk.

Wat is de situatie ? Een werkgever is van oordeel dat een kandidaat moet worden afgedankt om een dringende reden, m.a.w. dat in hoofde van de kandidaat een ernstige tekortkoming ontstaat die elke professionele relatie onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Enige tijd later wordt aan dezelfde werkgever gevraagd of hij ermee instemt die werknemer nog te laten voortwerken. Die formule is niet werkbaar.

In verband met de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst constateert het lid dat de werknemer aanspraak kan maken op werkloosheidsvergoedingen samen met een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever.

Wat is in dat geval de rechtspositie van de personeelsafgevaardigde ? Normaal gezien blijft hij in het bedrijf en ontvangt hij tegelijk een werkloosheidsuitkering. Die situatie is op zijn minst dubbelzinnig. Wat is de juridische aard van de uitkering te betalen door de werkgever ? Gaat het hier om loon ?

Indien de geschorste personeelsafgevaardigde in de onderneming blijft werken, rijst ook de vraag of de werkloosheidsuitkering niet als loon moet worden beschouwd. Is de R.V.A. in dat geval mede-werkgever ?

Antwoord van de Minister

Het financieel statuut van de geschorste werknemer is duidelijk : hij ontvangt een werkloosheidsuitkering en een opleg, betaald door de werkgever, tot aan het bedrag van zijn netto-loon.

De geschorste werknemer blijft in dienst; hij heeft geen mandaat.

Zijn werkloosheidsstatuut is analoog aan dat van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst, bijvoorbeeld in geval van technische werkloosheid.

De betrokkene moet dus niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

4.3. Wat de afdanking om economische redenen betreft, geeft artikel 3 van het ontwerp volgens een lid aanleiding tot enige verwarring wegens zijn dub-

certaine confusion. Cet article maintient, dans une formulation générale, la possibilité de licencier pour des raisons d'ordre économique ou technique.

La procédure se déroule en deux phases : il y a concertation au sein de la commission paritaire; si cette concertation échoue, l'employeur est libre d'agir et il saisira éventuellement le tribunal de l'affaire.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, trois raisons seulement peuvent être invoquées, y compris dans la première phase, celle de la concertation. Le projet dispose que cette possibilité reste limitée à la seconde phase.

A supposer que l'employeur invoque lors de la première phase une raison d'ordre économique ou technique (par exemple, la réorganisation d'un service) et que l'on ne parvienne pas à un consensus, peut-il encore, dans la deuxième phase, invoquer une des trois raisons prévues par la loi ?

Selon l'intervenant, il y a des abus en ce domaine. La réorganisation du service est utilisée comme prétexte pour mettre des délégués syndicaux à la porte. Cette possibilité subsiste parce que, dans la première phase, le projet n'objective pas les raisons d'ordre économique et technique. Etant donné la nature de la matière et l'impossibilité, pour le travailleur, de démontrer qu'il est licencié pour des raisons touchant à l'exercice du mandat, l'employeur devrait être tenu, lorsqu'il licencie pour raisons économiques, de faire la preuve que le licenciement n'est pas lié à l'exercice du mandat syndical.

Réponse du Ministre

Le tribunal du travail doit reconnaître l'existence de raisons d'ordre technique et économique, de même que le fait que ces raisons conduisent nécessairement au licenciement de l'intéressé. La preuve de cette circonstance doit être fournie par l'employeur devant le tribunal.

Dans ces conditions, un tribunal ne reconnaîtra peut-être pas les raisons d'ordre technique et économique si les motifs invoqués s'écarterent de ceux qui ont été allégués devant la commission paritaire.

4.4. Un membre aimerait savoir quelle est la portée de la protection. Ne peut-on considérer que l'on met trop l'accent sur la protection du syndicalisme et que l'on perd quelque peu de vue l'intérêt de l'individu ?

Il faudrait tendre en la matière vers un certain équilibre. L'individu a droit à être protégé dans sa situation professionnelle personnelle, même si une agression contre ce droit ne devait pas mettre en danger le fonctionnement du conseil d'entreprise ou de l'organisation syndicale.

belzinnige redactie. Dit artikel behoudt de algemene formulering van de mogelijkheid van ontslag om economische of technische redenen.

Wat de procedure betreft, zijn er twee fasen: er is overleg in het paritair comité; wanneer dit overleg faalt is de werkgever vrij om te handelen, eventueel maakt hij de zaak aanhangig bij de rechtbank.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie mogen, ook in de eerste fase, namelijk die van het overleg, slechts drie redenen worden ingeroepen. Het ontwerp bepaalt dat die mogelijkheid beperkt blijft tot de tweede fase.

Gesteld dat de werkgever in de eerste fase een economische of technische reden inroept (bijvoorbeeld reorganisatie van een dienst) en men komt tot geen consensus, kan hij dan in de tweede fase nog een van de drie in de wet bepaalde redenen inroepen ?

Volgens het lid zijn er op dit gebied misbruiken. Reorganisatie van de dienst wordt als voorwendsel gebruikt om syndicale afgevaardigden aan de deur te zetten. Die mogelijkheid blijft bestaan omdat, in de eerste fase, de economische en technische redenen door het ontwerp niet worden geobjectiveerd. Gelet op de aard van de materie en de onmogelijkheid voor de werknemer om te bewijzen dat hij wordt afdankt om redenen die verband houden met de uitoefening van het mandaat, zou de werkgever moeten worden verplicht, wanneer hij overgaat tot afdanking om economische redenen, te bewijzen dat de afdanking geen verband houdt met die uitoefening van het syndicaal statuut.

Antwoord van de Minister

De arbeidsrechtbank moet het bestaan van technische en economische redenen erkennen evenals het feit dat die noodzakelijkerwijs leiden tot het ontslag van de betrokkene. Daarover moet het bewijs door de werkgever voor de rechtbank worden geleverd.

In die omstandigheden zal een rechtbank wellicht niet overgaan tot een erkenning van de technische en economische redenen indien de aangevoerde redenen afwijken van die aangevoerd voor het paritair comité.

4.4. Een lid wenst te weten wat de draagwijdte is van de bescherming. Is het niet zo dat te veel de nadruk wordt gelegd op de bescherming van de vakbeweging en dat het belang van het individu enigszins uit het oog wordt verloren ?

Ter zake zou moeten worden gestreefd naar een zeker evenwicht; het individu heeft recht op bescherming in zijn persoonlijke werksituatie ook indien een agressie daartegen de werking van de ondernemingsraad of van de vakorganisatie niet in het gedrang zou brengen.

Un travailleur qui, pour des raisons familiales par exemple, a démissionné du syndicat, peut encore être visé par l'employeur pour des raisons en rapport avec l'exercice du mandat. Ce travailleur n'est pas protégé.

Réponse du Ministre

Le mandat et la protection sont liés à l'appartenance à un syndicat. Il existe une jurisprudence à ce sujet.

Celui qui perd son mandat perd également la protection. Il n'est pas souhaitable de maintenir la protection après la fin du mandat. Il est toujours possible d'attaquer un licenciement éventuel donné après la période de protection, mais pour des raisons syndicales (abus de droit, licenciement arbitraire).

Un membre réplique qu'il est regrettable que la protection soit presque entièrement et exclusivement conçue en fonction des intérêts de l'organisation syndicale dans l'entreprise et qu'ainsi, la position individuelle des travailleurs concernés soit quelque peu négligée.

Le membre plaide pour la reconnaissance des intérêts individuels que le délégué du personnel peut avoir à la protection. C'est important pour le cas où l'on est amené à faire un choix entre l'intérêt du travailleur et celui de l'organisation syndicale. Ce membre base son point de vue sur la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, d'où il déduit que l'individu doit être protégé dans ses intérêts personnels, même lorsqu'il exerce une fonction syndicale.

4.5. Un commissaire demande quel est le sens de la procédure de conciliation. Faut-il lui donner la même signification qu'à une période de décrispation, c'est-à-dire une période durant laquelle les employeurs comme les travailleurs s'abstiennent de toute action? L'intervenant déclare que, dans l'affirmative, cela le gêne. A son avis, des actions syndicales et, partant, des grèves doivent rester possibles.

Réponse du Ministre

Cette période est prévue pour réduire le nombre de litiges et de procédures devant le tribunal.

Il va de soi qu'elle ne l'est pas pour que l'on puisse intervenir au niveau des moyens d'action (comme la grève) dont disposent les travailleurs et leurs syndicats.

4.6. L'on demande des précisions supplémentaires au sujet de la modification apportée en ce qui concerne l'indemnité à verser en cas de licenciement illégal. Pourquoi cette indemnité n'est-elle versée dans son intégralité que lorsque le travailleur a demandé à être réintégré?

Ook een werknemer die, bijvoorbeeld om familiale redenen, ontslag heeft genomen uit de vakbond kan nog door de werkgever worden gevisieerd om redenen die verband houden met de uitoefening van het mandaat. Die werknemer wordt niet beschermd.

Antwoord van de Minister

Het mandaat en de bescherming zijn gekoppeld aan het lidmaatschap van een vakbond. Daarover bestaat rechtspraak.

Wie zijn mandaat verliest, verliest ook de bescherming. Het is niet wenselijk de bescherming te handhaven na het einde van het mandaat. Het aanvechten van een eventueel ontslag, gegeven na de bescherming, maar om syndicale motieven, blijft altijd mogelijk (rechtsmisbruik, willekeurig ontslag).

Hierop wordt door een lid gerepliceerd dat het jammer is dat de bescherming bijna volledig en uitsluitend in functie staat van de belangen van de vakorganisatie in de onderneming en dat alzo de individuele positie van de betrokken werknemers enigszins in de verdrukking komt.

Het lid pleit voor de erkenning van de individuele belangen die de personeelsafgevaardigde bij de bescherming kan hebben. Dit is belangrijk voor het geval dat men een keuze dient te maken tussen het belang van de werknemer en dat van de syndicale organisatie. Dat lid baseert zijn standpunt op de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging waaruit hij afleidt dat het individu moet worden beschermd in zijn persoonlijke belangen zelfs wanneer hij een syndicale opdracht uitoefent.

4.5. Een lid vraagt wat de betekenis is van de verzoeningsprocedure? Moet hieraan dezelfde betekenis gegeven worden als aan een afkoelingsperiode, dat wil zeggen een periode tijdens welke zowel werkgevers als werknemers zich van actie onthouden? Indien dat zo is, heeft het lid er moeite mee. Zijns inziens moeten syndicale acties en dus ook staking mogelijk blijven.

Antwoord van de Minister

Die periode beoogt het verminderen van betwistingen en procedures voor de rechtbank.

Het spreekt voor zich dat deze periode niet bedoeld is om in te grijpen in de actiemiddelen waarover de werknemers en hun vakbonden beschikken (bijvoorbeeld staking).

4.6. Gevraagd wordt of nadere preciseringen kunnen worden gegeven over de wijziging die wordt aangebracht inzake de uit te betalen vergoeding bij wederrechtelijke afdanking? Waarom wordt die vergoeding alleen dan volledig uitbetaald wanneer de werknemer de reïntegratie heeft gevraagd?

Le travailleur doit avoir beaucoup de courage s'il veut continuer à travailler dans une entreprise au sein de laquelle il a rencontré de graves difficultés. A l'avenir, il pourra facilement être victime d'un licenciement pour motif grave.

En d'autres termes, il met en jeu sa protection et une importante somme d'argent.

En fait, la plupart des délégués ne désirent pas être réintégrés. Il faudrait obliger quelqu'un, en l'occurrence au sein du syndicat, à attirer l'attention du travailleur sur le fait qu'il perd une partie de son indemnité s'il ne demande pas sa réintégration.

Réponse du Ministre

Le projet améliore la situation actuelle, qui implique toujours l'obligation, pour le travailleur, de demander sa réintégration s'il veut pouvoir bénéficier du moindre droit.

D'autre part, le Gouvernement estime justifié de prévoir une indemnisation plus importante en faveur de ceux dont la demande de réintégration est rejetée.

4.7. Plusieurs commissaires demandent ce qu'il arrive si le travailleur intente une action pénale parallèlement à la procédure civile.

Que signifie l'expression « le pénal tient le civil en état » en l'espèce ?

L'on souligne que la procédure devant le tribunal répressif peut être longue, ce qui est éprouvant psychologiquement pour les travailleurs.

Réponse du Ministre

La règle de procédure citée est à ce point essentielle que l'on ne peut même pas s'en écarter dans ce cas.

Le Ministre de la Justice examinera toutefois, avec les procureurs généraux, si, dans ces affaires, l'instruction du dossier pénal peut être accélérée autant qu'en cas de « détention préventive ».

Il sera peut-être possible, grâce à l'obligation, pour les employeurs, de verser une rémunération ou un supplément de rémunération au cours de la procédure, de réduire le nombre des recours inconsidérés ou abusifs à la procédure pénale.

4.8. Un membre pose la question de savoir s'il est nécessaire, en ce qui concerne la procédure à suivre en cas de flagrant délit, de prévoir trois comparutions devant le président du tribunal du travail avant le jugement sur le fond.

De werknemer moet veel moed hebben om in een bedrijf te willen voortwerken waarin hij zware moeilijkheden heeft ondervonden. Hij zal in de toekomst gemakkelijk het slachtoffer kunnen worden van ontslag om een dringende reden.

M.a.w. hij zet zijn bescherming en een grote geldsom op het spel.

Feit is dat de meeste afgevaardigden de reïntegratie niet wensen. Iemand, *in casu* de vakbond, zou moeten worden verplicht de werknemer erop te wijzen dat hij een gedeelte van zijn vergoeding verliest indien hij zijn reïntegratie niet vraagt.

Antwoord van de Minister

Het ontwerp brengt een verbetering ten aanzien van de huidige toestand waar de werknemer de reïntegratie altijd moet vragen om enig recht te hebben.

De regering meent anderzijds dat het verantwoord is in een grotere schadevergoeding te voorzien voor wie zijn reïntegratievraag afgewezen ziet.

4.7. Meerdere leden vragen wat er gebeurt indien de werkgever tegelijk met de burgerlijke procedure een strafrechterlijk geding aanhangig maakt ?

Wat zijn de gevolgen van de uitdrukking « le pénal tient le civil en état » in deze aangelegenheid ?

Er wordt op gewezen dat de procedure voor de strafrechtbank lang kan duren, wat psychologisch belastend is voor de werknemers.

Antwoord van de Minister

De geciteerde procedureregeling is zo essentieel dat ook in dit geval daarvan geen afbreuk kan worden gedaan.

Wel zal de Minister van Justitie met de Procureurs-Generaal nagaan of in deze dossiers de afhandeling van het strafdossier op een analoge manier kan worden versneld als dit het geval is bij « voorlopige hechtenis ».

Het feit dat de werkgevers tijdens de procedure loon of opleg moet betalen, zal wellicht het lichtzinig of onecht gebruik van de strafprocedure vermindern.

4.8. Een lid vraagt of het nodig is, wat betreft de te volgen procedure bij ontdekking op heterdaad, dat er drie verschijningen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank moeten zijn vooraleer een vonnis over het bodemgeschil kan worden gewezen.

Réponse du Ministre

Trois contacts sont prévus avec le président du tribunal du travail parce que l'employeur veut savoir si une éventuelle action en justice se déroulera avec ou sans la présence du travailleur dans l'entreprise.

4.9. Un membre aimerait obtenir des chiffres plus précis concernant le nombre des licenciements. Il constate en effet qu'il existe, au sein de la commission, des opinions très divergentes à propos de ces chiffres.

Réponse du Ministre

En ce qui concerne le nombre des personnes protégées, il convient de relativiser quelque peu les choses. De nombreux délégués siègent à la fois au conseil d'entreprise et au comité de sécurité.

Indépendamment de cela, le nombre des candidatures posées lors des dernières élections ne représentait même pas un quart du nombre théorique des mandats à conférer.

L'on peut raisonnablement admettre que seuls de 10 à 20 p.c. du nombre hypothétique des personnes protégées peuvent réellement prétendre à une protection.

La multiplication du nombre des personnes protégées est également fonction de la démocratie syndicale et du pluralisme syndical.

Quant au nombre des conflits, il convient de souligner que ceux-ci ne donnent pas tous lieu à une décision judiciaire. Il est dès lors impossible d'avoir connaissance de tous les conflits existants.

Des sondages réalisés à Gand et à Anvers donnent les résultats suivants : pour la période allant de 1979 à 1980, 60 affaires ont été traitées à Gand et 92 à Anvers.

Dans quelque 50 p.c. des cas, le motif grave a été reconnu. Cette constatation ne donne pas de consistance à la thèse selon laquelle les travailleurs protégés seraient préoccupés uniquement de cette protection.

4.10. Un membre aimerait savoir s'il est possible de prévoir dans une C.C.T. que les délégués syndicaux jouissent de la même protection que les membres des conseils d'entreprise.

Réponse du Ministre

La Cour de cassation a déjà jugé qu'en la matière, les conventions n'étaient pas sans faille. Les partenaires devraient inclure dans la C.C.T. au moins le régime de protection des membres du conseil d'entreprise et du comité de sécurité.

Antwoord van de Minister

Er wordt in drie contacten met de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorzien omdat de werkgever wil weten of een eventuele jurisdictionele actie zal verlopen met of zonder de werknemer in de onderneming.

4.9. Een lid vraagt dat nauwkeurige cijfergegevens zouden worden verstrekt over het aantal afdankingen. Het lid stelt immers vast dat in de commissie zeer uiteenlopende meningen over die aantallen bestaan.

Antwoord van de Minister

Wat het aantal beschermden betreft, is enige relativering wenselijk. Veel afgevaardigden zetelen zowel in de ondernemingsraad als in het veiligheidscomité.

Afgezien daarvan is het zo dat het theoretisch aantal kandidaturen bij de jongste verkiezingen slechts voor minder dan een kwart werd opgevuld.

Men mag redelijkerwijze aannemen dat van het hypothetisch aantal beschermden slechts 10 à 20 pct. werkelijk in aanmerking komt voor bescherming.

De vermenigvuldiging van het aantal beschermden is ook afhankelijk van de syndicale democratie en van het syndicaal pluralisme.

Wat het aantal conflicten betreft, moet worden opgemerkt dat niet elk conflict leidt tot een rechterlijke uitspraak. Alle conflicten zijn dus zeker niet bekend.

Steekproeven uitgevoerd in Gent en Antwerpen geven volgende resultaten: over de periode 79-80 werden er in Gent 60 zaken afgehandeld en in Antwerpen 92.

In ongeveer 50 pct. van die gevallen werd de dringende reden erkend. Die vaststelling geeft geen voeding aan de thesise dat beschermde werknemers alleen bekommerd zouden zijn om die bescherming.

4.10. Een lid wenst te weten of het mogelijk is in een C.A.O. te bepalen dat de syndicale afgevaardigden dezelfde bescherming genieten als de leden van de ondernemingsraden.

Antwoord van de Minister

Het Hof van Cassatie heeft reeds geoordeeld dat conventionele afspraken in deze materie niet waterdicht zijn. De partners zouden minstens de beschermingsregeling van de leden van de ondernemingsraad en het veiligheidscomité moeten overnemen in de C.A.O.

En outre, une C.C.T. ne peut imposer des règles de procédure, comme le peut une loi.

Le préopinant croit pouvoir déduire de cette réponse qu'une initiative législative s'impose si l'on veut offrir aux délégués syndicaux la même protection qu'aux représentants susvisés.

Le Ministre répond par l'affirmative et souligne que le Gouvernement s'est engagé, à la demande des partenaires sociaux, à ne pas prendre d'initiative pendant la durée de l'accord interprofessionnel (1991-1992).

4.11. Un membre constate qu'en ce qui concerne les candidats non élus, le projet de loi prévoit l'octroi d'une indemnité forfaitaire et d'une indemnité variable au cas où l'employeur ne se conforme pas à la décision du tribunal. Le travailleur a-t-il également droit aux deux indemnités lorsqu'il quitte l'entreprise de son propre chef, par exemple pour cause de vexations ?

Réponse du Ministre

Les candidats non élus bénéficient des deux volets de l'indemnité (cf. l'article 17).

Le travailleur qui démissionne lui-même pour motif grave reçoit la même indemnité (article 18).

Si le travailleur invoque un acte de l'employeur qui équivaut à la rupture du contrat, c'est en fait l'employeur qui met fin à celui-ci. Dans ce cas, le travailleur doit demander la réintégration et il a droit, le cas échéant, aux deux volets de l'indemnité.

4.12. Au sujet de l'article 2, § 6, un membre demande si le travailleur a encore le droit de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Réponse du Ministre

Indépendamment du licenciement pour motif grave et du licenciement pour des raisons d'ordre technique et économique, il ne peut plus être mis fin au contrat de travail que pour les raisons énumérées limitativement à l'article 2, § 6.

La question de savoir si le travailleur peut provoquer lui-même la résiliation judiciaire, appelle une réponse affirmative.

Lors des discussions préparatoires qui ont abouti au projet, il a toujours été question de la protection des travailleurs contre le licenciement décidé par l'employeur. Il n'a pas été dit que la résiliation judiciaire ou la clause résolutoire à l'initiative du travailleur pouvaient être exclues.

Daarenboven kan een C.A.O. geen procedurele regels opleggen zoals een wet dat kan.

Het lid meent uit dit antwoord te moeten afleiden dat een wetgevend initiatief nodig is om de syndicale afgevaardigden over dezelfde bescherming te laten beschikken als de hier bedoelde vertegenwoordigers.

De Minister antwoordt bevestigend en onderstreept dat de Regering er zich, op vraag van de sociale partners, toe verbonden heeft tijdens de looptijd van het interprofessioneel akkoord (1991-1992) geen initiatief te nemen.

4.11. Een lid constateert dat, wat de niet-verkozen kandidaten betreft, het wetsontwerp voorziet in de toekenning van een forfaitaire en van een variabele vergoeding voor het geval dat de werkgever de beslissing van de rechtbank niet naleeft. Heeft de werknemer ook recht op beide vergoedingen wanneer hij, bijvoorbeeld wegens pesten, uit eigen beweging de onderneming verlaat ?

Antwoord van de Minister

De niet-verkozen kandidaten genieten de twee luiken van de vergoeding (zie artikel 17).

Ook een werknemer die zelf ontslag neemt om een dringende reden, ontvangt dezelfde vergoeding (artikel 18).

Indien de werknemer zich beroept op een handeling van de werkgever die gelijkstaat met verbreking, is het in feite de werkgever die de overeenkomst beëindigt. In dit geval moet de werknemer de reïntegratie vragen en heeft hij in voorkomend geval recht op de twee luiken van de vergoeding.

4.12. Wat artikel 2, § 6, betreft, vraagt een lid of de werknemer nog het recht heeft de gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan te vragen.

Antwoord van de Minister

Afgezien van het ontslag om dringende redenen en dat om technische en economische redenen, kan de arbeidsovereenkomst alleen nog worden beëindigd om redenen die limitatief worden opgesomd in artikel 2, § 6.

De vraag of de werknemer zelf de gerechtelijke ontbinding kan uitlokken, dient bevestigend te worden beantwoord.

Bij de voorbereidende gesprekken die tot het ontwerp hebben geleid, heeft men het steeds gehad over de bescherming van de werknemers tegen ontslag door de werkgever. Er is niet gezegd dat de gerechtelijke ontbinding of het ontbindend beding op initiatief van de werknemer kunnen worden uitgesloten.

4.13. Un membre croit pouvoir conclure des réponses fournies jusqu'à présent que l'on accorde quand même une série d'avantages particuliers à certains travailleurs. Cela n'est-il pas contraire au contenu de l'article 2, § 4, du projet, qui interdit précisément l'octroi de tels avantages ?

Réponse du Ministre

Les avantages particuliers dont il est question dans le projet et auxquels le travailleur protégé n'a pas droit, n'ont aucun rapport avec l'exercice de son mandat. C'est ainsi qu'un délégué du personnel ne peut pas bénéficier d'un salaire plus élevé ou d'une durée écourtée du temps de travail...

Le travailleur en question ne bénéficie que d'une protection fonctionnelle.

Ce qui est prévu à l'article 2, § 4, l'est déjà dans la loi du 20 septembre 1948, toujours en vigueur, et n'a jamais suscité aucun malentendu.

4.14. Un membre regrette que la force majeure puisse encore constituer un motif de licenciement. Il estime que l'on utilise beaucoup trop facilement ce motif et que, par conséquent, l'on en abuse.

Réponse du Ministre

Il est indéniable que l'on abuse de la technique qui consiste à invoquer la force majeure pour mettre fin à un contrat de travail.

Il s'agit toutefois d'un problème important, qui touche tous les travailleurs et qui doit, dès lors, être résolu dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4.15. En ce qui concerne les modes possibles de licenciement, un membre fait observer que l'on en crée en fait trois sortes. Pour deux d'entre elles, à savoir le licenciement en cas de rupture unilatérale du contrat de travail et les modes de cessation du contrat de travail mentionnés à l'article 2, § 6, une solution est apportée. Rien n'est cependant réglé pour ce qui est de la troisième sorte, comme la condition résolutoire ou la modification unilatérale des conditions de travail. La même protection est-elle applicable à ces cas de licenciement qu'au cas de la rupture unilatérale ?

Réponse du Ministre

Le projet n'autorise et n'organise que deux cas de licenciement (résiliation pour motif grave et résiliation pour raisons d'ordre technique et économique). Tous les autres modes de résiliation sont envisagés dans cette optique.

4.13. Een lid meent uit de tot nu toe verstrekte antwoorden te kunnen opmaken dat er toch een reeks bijzondere voordelen aan bepaalde werknemers gegeven worden. Is dit dan niet in strijd met de inhoud van artikel 2, § 4, van het ontwerp dat precies het verlenen van dergelijke voordelen verbiedt ?

Antwoord van de Minister

De bijzondere voordelen waarvan in het ontwerp sprake is en waarop de beschermde werknemer geen recht heeft, die zijn welke geen verband houden met de uitoefening van zijn mandaat. Zo mag een personeelsafgevaardigde geen hoger loon, geen kortere arbeidsduur... genieten.

De betrokken werknemer geniet alleen een functionele bescherming.

De formulering van artikel 2, § 4, staat al in de bestaande wet van 20 september 1948 en heeft nooit aanleiding gegeven tot enig misverstand.

4.14. Een lid betreurt het dat overmacht nog steeds een reden tot ontslag kan zijn. Van deze mogelijkheid wordt veel te gemakkelijk gebruik, dus misbruik, gemaakt zo meent het lid nog.

Antwoord van de Minister

Het valt niet te ontkennen dat misbruik wordt gemaakt van de techniek van het invoeren van overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Dit is echter een algemeen probleem dat voor alle werknemers belangrijk is en bijgevolg een oplossing moet vinden in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

4.15. Met betrekking tot de mogelijke wijzen van afdanking, merkt een lid op dat in feite drie categorieën worden gecreëerd. Voor twee daarvan wordt een oplossing gegeven, nl. voor de eenzijdige opzegging en voor de wijzen van opzegging vermeld in artikel 2, § 6. Voor een derde categorie, zoals de ontbindende voorwaarde, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, is er geen expliciete regeling. Geldt voor die gevallen dezelfde bescherming als voor het geval van de eenzijdige opzegging ?

Antwoord van de Minister

Door het ontwerp worden slechts twee gevallen van ontslag toegelaten en georganiseerd (beëindiging om een dringende reden en beëindiging om technische en economische redenen). Alle andere beëindigingswijzen worden in dat licht bekeken.

La modification unilatérale des conditions de travail, par exemple, constitue en fait une résiliation unilatérale par l'employeur, qui ne peut pas être considérée comme une résiliation pour motif grave ou pour des raisons d'ordre technique et qui peut, dès lors, justifier une demande de réintégration par le travailleur et le paiement d'une indemnité au cas où il n'y serait pas donné suite.

III. DISCUSSION DES ARTICLES

Intitulé

Un commissaire propose, par la voie d'amendement, de remplacer l'intitulé par ce qui suit :

« Projet de loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel. »

Selon l'auteur, il s'agit d'une correction linguistique. Le projet concerne les délégués du personnel au sein des organes de concertation et les candidats.

Ces derniers toutefois ne siègent pas au sein desdits organes, comme le texte du projet pourrait sembler l'indiquer.

A un membre qui plaide pour le maintien du texte du projet, l'auteur de l'amendement répond qu'il voulait initialement libeller l'intitulé ainsi : « Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel dans les entreprises ». Les délégués syndicaux auraient alors également été visés. Pour éviter cela, il propose un texte moins beau du point de vue linguistique, mais qui ne peut donner lieu à aucune contestation.

Le préopinant fait encore observer qu'il y a lieu de remplacer les mots « dans les conseils » par les mots « aux conseils ».

La commission partage ce point de vue.

L'amendement, ainsi légèrement modifié, est adopté par 16 voix et 2 abstentions.

Article 1^{er}

Un commissaire propose par voie d'amendement de supprimer l'ensemble du projet de loi.

Justification

Le projet de loi ne répond pas à la solution équilibrée qui était garantie par la communication du Gouvernement du 24 octobre 1988, qui annonçait un pro-

De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld is in feite een eenzijdige beëindiging door de werkgever die niet kan worden aangemerkt als een beëindiging om dringende redenen of om technische redenen en die dus aanleiding kan geven tot een reïntegratievraag door de werknemer en indien daarop niet wordt ingegaan, tot een schadevergoeding.

III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Opschrift

Een commissielid stelt bij amendement voor het opschrift te vervangen als volgt :

« Ontwerp van wet houdende bijzonder ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. »

Volgens de indiener gaat het om een taalkundige correctie. Het ontwerp heeft betrekking op de personeelsafgevaardigden in de overlegorganen en op de kandidaten.

Laatstgenoemden hebben evenwel geen zitting in die organen, zoals uit de tekst van het ontwerp zou kunnen blijken.

Aan een lid dat pleit voor behoud van de ontwerp-tekst antwoordt de indiener van het amendement dat hij aanvankelijk de bedoeling had te stellen : « personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingen ». Daaronder zouden dan ook de syndicale afgevaardigden vallen. Om zulks te vermijden stelt hij een tekst voor die, ook al is hij taalkundig minder fraai, geen aanleiding kan geven tot betwistingen.

De voorgaande spreker merkt nog op dat de woorden « dans les » dienen te worden vervangen door « aux » (conseils).

Hiermee wordt ingestemd.

Het amendement, met die kleine wijziging, wordt aangenomen met 16 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 1

Een commissielid stelt bij amendement voor het ontwerp in zijn geheel te doen vervallen.

Verantwoording

Dit wetsontwerp beantwoordt niet aan de verwachtingen die werden gewekt toen de Regering op 24 oktober 1988 een wetsontwerp aankondigde

jet de loi relatif à un arbitrage plus rapide et plus efficace des conflits, ainsi qu'à la sécurité juridique et à la sécurité de rémunération des parties concernées.

La critique à l'égard du projet de loi porte essentiellement sur les points suivants :

1. Le projet de loi est superflu et faiblement motivé

La motivation du projet de loi est extrêmement faible : ainsi, il affirme que la législation comporte de nombreuses lacunes, que d'importants problèmes se posent concernant le licenciement pour motif grave et que la sécurité de revenu de l'intéressé n'est pas garantie parce que le droit aux indemnités de chômage n'est pas réglementé.

Les faits contredisent cette motivation.

— En application de la réglementation existante, la Cour de cassation a développé au fil du temps une jurisprudence claire et constante qui garantit à toutes les parties précision et sécurité juridique et ne laisse subsister aucune lacune.

— Les soi-disant grands problèmes liés au licenciement pour motif grave ne sont nullement confirmés par les faits, quand on constate qu'il y a, depuis 1980, par année quelque 100 licenciements pour motif grave sur un total d'environ 100 000 travailleurs protégés, soit en moyenne un licenciement par 1 000 travailleurs protégés. 60 p.c. de ces licenciements concernent des mandataires non effectifs et des motifs graves invoqués par les employeurs, seulement 10 à 20 p.c. ne sont pas reconnus par les tribunaux. La problématique des travailleurs protégés et du licenciement pour motif grave est donc marginale dans les faits; cette nouvelle initiative législative se situe entièrement dans le prolongement de la stratégie syndicale visant à gonfler cette problématique.

De l'examen des motifs invoqués, il apparaît en outre que dans la plupart des cas il s'agit de faits sanctionnables par le code pénal ou de fautes graves, telles que voies de faits, etc.

— La seule motivation invoquée pour imposer un salaire à charge de l'employeur pendant la suspension est apparemment l'absence de régime de chômage précis pour les intéressés pendant la suspension : sans aucune logique, on en tire brusquement une motivation pour imposer à l'employeur une obligation de paiement.

dat een evenwichtige regeling zou inhouden voor een snellere en efficiëntere arbitrage van arbeidsgeschillen en voor de betrokken partijen betere waarborgen zou bieden inzake rechtszekerheid en behoud van loon.

De kritiek op het wetsontwerp heeft vooral betrekking op de volgende punten :

1. Het wetsontwerp is overbodig en onvoldoende onderbouwd

Het wetsontwerp is onvoldoende onderbouwd : zo wordt er beweerd dat de wetgeving leemtes vertoont, dat belangrijke problemen zich voordoen betreffende het ontslag om een dringende reden en dat de zekerheid van inkomen voor de betrokkene niet verzekerd is omdat het recht op werkloosheidsuitkeringen niet geregeld is.

De feiten weerleggen echter deze bewering.

— Op basis van de bestaande reglementering heeft het Hof van Cassatie in de loop der jaren een duidelijke en vaste jurisprudentie ontwikkeld die aan alle partijen duidelijkheid en rechtszekerheid verschaft en geen enkele leemte meer laat.

— De zogenaamde grote problemen met betrekking tot het ontslag om een dringende reden worden geenszins door de feiten bevestigd, wanneer men vaststelt dat er, sinds 1980, jaarlijks zo'n 100 ontslagen om dringende redenen zijn op een totaal van ongeveer 100 000 beschermde werknemers, met andere woorden een gemiddelde van één ontslag per 1 000 beschermde werknemers. In 60 pct. van deze ontslagen gaat het om plaatsvervangende afgevaardigden en van de dringende redenen die door de werkgevers worden aangevoerd, worden er slechts 10 tot 20 pct. niet erkend door de rechtbanken. In werkelijkheid is de problematiek van de beschermde werknemers en van het ontslag om dringende redenen dus een marginaal verschijnsel; dit nieuwe wetgevend initiatief ligt volledig in het verlengde van de vakbondsstrategie die deze problematiek wil opblazen.

Uit het onderzoek van de aangevoerde redenen blijkt onder andere dat het in de meeste gevallen gaat om feiten die door het Strafwetboek strafbaar worden gesteld of om grove fouten, zoals gewelddadigheden, enz.

— De enige reden die aangevoerd wordt om de werkgever te verplichten tijdens de schorsing een loon te betalen, is blijkbaar de afwezigheid van een duidelijke werkloosheidsregeling voor de betrokkenen tijdens de schorsing : zonder enige vorm van logica wordt dit prompt als reden aangevoerd om de werkgever een verplichting tot betaling op te leggen.

2. *Le régime prévu pendant le traitement de l'affaire par le tribunal et, en particulier, le maintien dans l'entreprise, est inacceptable*

— Jusqu'à présent, la Cour de cassation a affirmé clairement que l'action en reconnaissance d'un motif grave devant le tribunal du travail entraîne la suspension du contrat de travail, dans l'attente de la décision. Cette jurisprudence est d'ailleurs la seule compatible avec le concept de « motif grave », à savoir l'impossibilité immédiate de poursuivre la relation de travail.

Le projet de loi nie cette logique. A partir de maintenant, on se trouve dans une situation totalement hybride; on constate que la collaboration devient immédiatement impossible, mais néanmoins les parties peuvent être contraintes de continuer à travailler ensemble.

— La décision est prise par le président du tribunal: cette disposition donne au magistrat un pouvoir exorbitant. D'autre part, même si le président décide de suspendre le contrat de travail, l'employeur se voit encore imposer une obligation de paiement sous forme d'indemnité supplémentaire jusqu'au salaire net.

3. *L'insécurité juridique croissante et les nouvelles lacunes*

Le projet de loi ne favorise certainement pas la sécurité juridique. Au contraire, il crée une nouvelle insécurité juridique dans différents domaines.

— Sont déterminants, le rôle du président du tribunal du travail et sa compétence pour déterminer les droits du travailleur pendant la procédure. On peut craindre que dans certains cas, ces décisions soient prises sans longue délibération. L'appareil judiciaire est-il d'ailleurs équipé pour prendre à court terme des décisions ayant un tel impact et ne faut-il pas craindre que l'indépendance des juges et des tribunaux soit soumise à de fortes pressions, risquant ainsi d'éroder encore l'état de droit et de détériorer son image auprès de la population?

— A part le fait que le délai n'est pas prévu endéans lequel le président du tribunal du travail doit statuer sur la requête introduite par l'employeur, il est certain que les délais mêmes de la procédure, tels que proposés, ne pourront être respectés sans mettre en question de manière fondamentale, les droits de la défense. Dans un avis précédent du Conseil national du Travail, ceci a été clairement démontré et confirmé par le commissaire royal à la réforme judiciaire, M. Krings.

2. *De regeling die zal gelden tijdens de behandeling van de zaak door de rechtbank en, in het bijzonder, het behoud van de werknemer in de onderneming is onaanvaardbaar*

— Tot nu toe heeft het Hof van Cassatie duidelijk gesteld dat de eis tot erkenning van een dringende reden voor de arbeidsrechtbank, in afwachting van de beslissing, aanleiding geeft tot het schorsen van de arbeidsovereenkomst. Deze jurisprudentie is trouwens de enige die verenigbaar is met het begrip « dringende reden », te weten de onmogelijkheid om onmiddellijk de arbeidsverhouding voort te zetten.

Het wetsontwerp ontkent deze logica. Er ontstaat een volledig hybride situatie; er wordt vastgesteld dat de samenwerking onmiddellijk onmogelijk wordt, maar niettemin kunnen de partijen verplicht worden verder samen te werken.

— De beslissing wordt genomen door de voorzitter van de rechtbank: deze bepaling geeft aan de magistraat een buitensporige bevoegdheid. Anderzijds is het zo dat, zelfs indien de voorzitter beslist de arbeidsovereenkomst te schorsen, de werkgever verplicht wordt een bijkomende vergoeding te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen zodat de werknemer een inkomen ontvangt dat gelijk is aan zijn nettoloon.

3. *De groeiende rechtsonzekerheid en de nieuwe leemten*

Het wetsontwerp is zeker niet bevorderend voor de rechtszekerheid. Integendeel, het schept een nieuwe rechtsonzekerheid op een aantal punten.

— De rol van de voorzitter van de arbeidsrechtbank en zijn bevoegdheid om de rechten van de werknemer tijdens het proces te bepalen, zijn van doorslaggevende betekenis. Er valt te vrezen dat in sommige gevallen die beslissingen genomen zullen worden zonder voldoende tijd van beraad. Is het gerechtelijk apparaat trouwens uitgerust om op korte termijn beslissingen te nemen die zo'n verstrekkende gevolgen hebben en moet men niet vrezen dat de onafhankelijkheid van de rechters en de rechtbanken onder zware druk zal komen te staan zodat de kans groot is dat de rechtsstaat nog verder wordt uitgehold en zijn imago bij de bevolking nog meer wordt aangetast?

— Naast het feit dat er geen termijn wordt voorgeschreven waarbinnen de voorzitter van de arbeidsrechtbank uitspraak moet doen op het verzoekschrift dat door de wetgever wordt ingediend, is het zeker dat de termijnen van de procedure, zoals die worden voorgesteld, niet nageleefd zullen kunnen worden zonder de rechten van de verdediging fundamenteel in het gedrang te brengen. In een vorig advies van de Nationale Arbeidsraad wordt dit duidelijk aange-toond en bevestigd door de heer Krings, koninklijke commissaris voor de gerechtelijke hervorming.

4. Les sanctions draconiennes en cas de non-réintégration

— Les sanctions actuelles en cas de non-réintégration sont déjà énormes et peuvent atteindre huit années de salaire, majorées des cotisations de sécurité sociale.

— Le nouveau projet va plus loin que l'ancien système : même si le travailleur ne demande pas la réintégration, il reçoit d'office l'indemnité spéciale, sans même devoir faire connaître son intention de reprendre le travail : dorénavant, le prix de la perte d'un mandat syndical est fixé comme tel et il est d'ailleurs égal à l'indemnité de rupture à laquelle aurait normalement droit un employé avec une ancienneté de 75 ans.

Subsidiairement, le même commissaire propose :

« A) Supprimer le § 1^{er} de cet article. »

Subsubsidiatement :

« Au § 1^{er} de cet article, supprimer les mots « et suppléants. »

« B) Supprimer le § 2 de cet article. »

Subsubsidiatement :

« Au § 2 de cet article, supprimer les mots « et suppléants. »

Justification

Il faudrait en tout cas pouvoir limiter l'effet de la nouvelle réglementation aux délégués effectifs, afin de limiter son effet sur la base des éléments développés ci-dessus.

Le Ministre souligne que la protection des candidats non élus n'est pas renforcée par le projet. La nécessité de les protéger est apparue dès 1950, lors des premières élections sociales, le législateur ayant été obligé de prendre des mesures rétroactives en faveur de cette catégorie de travailleurs. Il n'y a donc aucune innovation sur ce plan, étant donné le grand nombre de licenciements de ces travailleurs.

Les amendements subsidiaires au § 1^{er} sont rejetés par 13 voix contre 2.

Les amendements subsidiaires au § 2 sont rejetés par 14 voix contre 2.

Un amendement est ensuite déposé, qui vise à compléter le § 1^{er}, 1^o, de cet article, par les mots « et aux membres de la délégation syndicale ».

Justification

Il est de l'intérêt de toutes les parties que les « mandataires syndicaux » jouissent tous d'une même protection : les procédures s'en trouveront simplifiées.

4. De draconische sancties in geval van niet-reïntegratie

— De huidige sancties in geval van niet-reïntegratie zijn reeds verregaand en kunnen zelfs oplopen tot acht jaar loon, verhoogd met de sociale-zekerheidsbijdragen.

— Het nieuwe ontwerp gaat nog verder : zelfs indien de werknemer de reïntegratie niet aanvraagt, krijgt hij ambtshalve de bijzondere vergoeding, zonder zelfs zijn voornemen om het werk te hervatten te kennen te moeten geven : voortaan wordt de kostprijs van het verlies van een vakbondsmandaat als dusdanig vastgesteld en is trouwens gelijk aan de vergoeding waar een werknemer met een anciënniteit van 75 jaar normaal recht op zou hebben in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Hetzelfde commissielid stelt subsidiair voor :

« A) Paragraaf 1 van dit artikel te doen vervallen. »

Subsubsidiar :

« In § 1, 1^o, van dit artikel te doen vervallen de woorden « en plaatsvervangende. »

« B) « Paragraaf 2 van dit artikel te doen vervallen. »

Subsubsidiar :

« In § 2, 1^o, van dit artikel te doen vervallen de woorden « of het plaatsvervangend. »

Verantwoording

Het effect van de nieuwe regeling zou op grond van de hierboven ontwikkelde argumenten, hoe dan ook moeten worden beperkt tot de gewone afgevaardigden.

De Minister wijst erop dat de bescherming van de niet verkozen kandidaten door het ontwerp niet wordt versterkt. Dat zij ook moeten worden beschermd bleek reeds in 1950, bij de eerste sociale verkiezingen toen de wetgever verplicht werd retroactief voor deze categorie van werknemers een regeling te treffen gezien het groot aantal ontslagen van die werknemers. Er wordt op dit vlak dus niet geïnnoveerd.

De subsidiaire amendementen op § 1 worden verworpen met 13 tegen 2 stemmen.

De subsidiaire amendementen op § 2 worden verworpen met 14 tegen 2 stemmen.

Vervolgens wordt een amendement ingediend dat strekt om aan § 1, 1^o, van dit artikel toe te voegen, de woorden « en leden van de syndicale afvaardiging ».

Verantwoording

Het is in het belang van alle partijen dat alle « syndicaal gemandateerden » dezelfde bescherming genieten : de procedures worden er eenvoudiger door.

fiées, et certains mandats ne seront plus considérés comme plus ou moins importants que d'autres parce qu'ils sont assortis d'une indemnité de protection plus ou moins élevée.

L'amendement est rejeté à l'unanimité des 13 membres présents.

Un commissaire note que l'on utilise, dans le projet, la notion d'unité technique d'exploitation; il est ainsi fait implicitement référence à la loi du 20 septembre 1948. L'intervenant en conclut que le projet est applicable à l'ensemble du secteur privé et, par conséquent, aussi au secteur non marchand.

Le Ministre précise qu'il s'agit effectivement des entreprises visées dans les lois du 20 septembre 1948 et du 10 juin 1952, c'est-à-dire en principe des unités techniques d'exploitation.

La loi sera évidemment applicable à toutes les entreprises qui doivent avoir un conseil d'entreprise. Elle le sera donc aussi dans le secteur non marchand, mais pas dans le secteur public, où d'autres structures de concertation existent.

Un membre dépose ensuite l'amendement suivant :

« A. Au paragraphe 2, 5°, de cet article, remplacer les mots « unité technique d'exploitation » par les mots « entreprise ou unité technique d'exploitation »;

« B. Compléter le même paragraphe par un 6°, libellé comme suit :

« 6° fermeture : toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci. »

Un commissaire se demande si la définition du terme « fermeture », donnée par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, n'est pas suffisante.

Le Ministre répond que la loi de 1966 définit la notion de fermeture d'une manière plus restrictive et que, d'autre part, son objet est tout autre (voir l'article 2, quatrième alinéa, de ladite loi). En outre, le comité de gestion de l'O.N.Em. peut assimiler un certain nombre d'autres événements à une fermeture d'entreprise.

Le Ministre plaide pour que, dans le projet à l'examen, on se limite à reprendre la première partie de la définition contenue dans la loi de 1966 et qui concerne la cessation de l'activité de l'entreprise.

L'amendement constitue, selon le Ministre, une amélioration logique du texte et n'enlève rien à la philosophie ni à l'équilibre du projet.

L'amendement est adopté à l'unanimité des 16 membres présents.

en bepaalde mandaten worden niet hoger — of lager — ingeschat dan andere, omdat er een hogere — of lagere — beschermingsvergoeding aan vastzit.

Dit amendement wordt verworpen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Een commissielid merkt op dat in het ontwerp het begrip technische bedrijfseenheid wordt gehanteerd; daardoor wordt impliciet verwezen naar de wet van 20 september 1948. Het lid concludeert hieruit dat dit ontwerp van toepassing is op heel de privé-sector en bijgevolg ook op de non-profit sector.

De Minister preciseert dat het inderdaad gaat om de ondernemingen bedoeld in de wetten van 20 september 1948 en 10 juni 1952, dus in beginsel de technische bedrijfseenheid.

Uiteraard is het zo dat de wet toepasselijk zal zijn op alle ondernemingen waarin er een ondernemingsraad moet zijn. Dat is dus ook in de non-profit sector, maar niet in de overheidssector waar er andere overlegstructuren zijn.

Vervolgens wordt een amendement ter tafel gelegd ertoe strekkend :

« A. In paragraaf 2, 5°, van dit artikel, de woorden « technische bedrijfseenheid » te vervangen door de woorden « onderneming of technische bedrijfseenheid »;

« B. Aan dezelfde paragraaf een 6° toe te voegen luidend als volgt :

« 6° sluiting : elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan. »

Een commissielid vraagt zich af of de definitie van « sluiting » die gegeven wordt in de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, niet volstaat.

De Minister antwoordt hierop dat de wet van 1966 enerzijds het begrip sluiting op een meer beperkte wijze definieert en anderzijds een heel andere bedoeling heeft (zie artikel 2, vierde lid, van de wet van 1966). Bovendien kunnen een aantal andere gebeurtenissen door het Beheerscomité van de R.V.A. worden gelijkgesteld met een sluiting van een onderneming.

De Minister pleit ervoor dat men zich in het besproken wetsontwerp zou beperken tot de overname van het eerste gedeelte van de definitie die in de wet van 1966 wordt gegeven en die betrekking heeft op de stopzetting van de bedrijfsactiviteit.

Het amendement is volgens de Minister een logische verbetering van de tekst en doet niets af aan de filosofie noch aan het evenwicht van het ontwerp.

Het amendement wordt aangenomen bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

L'article 1^{er} amendé est adopté par 14 voix contre 2.

Ce vote implique le rejet de l'amendement tendant à supprimer le projet.

Article 2

Un amendement déposé est libellé comme suit :

« Remplacer le texte de cet article par les dispositions suivantes :

« 1. Les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène et à la délégation syndicale, ainsi que les candidats à ces organes, ne peuvent être licenciés que pour motif grave préalablement admis par la juridiction du travail.

2. Aucune autre raison ne peut être invoquée pour mettre fin au contrat de travail, hormis :

- la rupture du contrat à l'initiative du travailleur;*
- le décès du travailleur;*
- la force majeure consécutive à la destruction totale et définitive de l'entreprise;*
- un accord entre l'employeur et le travailleur.*

Dans ce dernier cas cependant, l'accord doit être contresigné par le représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du candidat ou du délégué des travailleurs au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène ou à la délégation syndicale.

3. Pour l'application de la présente loi, est considéré comme licenciement :

1) tout acte de l'employeur tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, avec ou sans indemnité de congé, sans préavis ou avec préavis, signifié pendant la période de protection;

2) toute rupture du contrat par le travailleur en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

4. Le motif grave est celui qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

5. L'exercice du mandat de délégué des travailleurs ne peut toutefois être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif grave d'un candidat ou d'un représentant des travailleurs.

Het geamendeerde artikel 1 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Deze stemming houdt de verwerping in van het amendement dat strekt om het ontwerp te doen vervallen.

Artikel 2

Bij amendement wordt voorgesteld :

« Dit artikel te vervangen als volgt :

« 1. De leden die de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid en de syndicale delegatie vertegenwoordigen alsmede de kandidaten mogen enkel ontslagen worden wegens een vooraf door het arbeidsgerecht erkende dringende reden.

2. Geen enkele andere wijze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de verbreking van het contract op initiatief van de werknemer;*
- het overlijden van de werknemer;*
- overmacht tengevolge van de totale en definitieve vernieling van de onderneming;*
- een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.*

In dit laatste geval moet dit akkoord nochtans tegengetekend worden door de vertegenwoordiger van de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van de kandidaat of van de afgevaardigde van de werknemers in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid of de syndicale delegatie heeft voorgedragen.

3. Wordt voor de toepassing van deze wet als ontslag beschouwd :

1) elke handeling van de werkgever die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst, met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met opzegging, betekend gedurende de beschermingsperiode;

2) elke verbreking van de overeenkomst door de werknemer omwille van feiten die in hoofde van die werknemer een reden vormen om de overeenkomst te verbreken zonder opzegging of vóór het verstrijken van de duur ervan.

4. De dringende reden is die reden waarbij elke beroepssamenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

5. De uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde mag echter door de werkgever niet worden ingeroepen om het ontslaan om dringende redenen van een kandidaat of een vertegenwoordiger van de werknemers te verantwoorden.

6. *L'existence éventuelle d'un motif grave de licenciement ne fait pas obstacle au maintien en service du candidat ou du représentant des travailleurs pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif invoqué.* »

Justification

Nous constatons, dans la pratique, que trop d'entreprises invoquent des raisons d'ordre technique et économique pour se débarrasser de certains mandataires syndicaux. Bien entendu, telle n'a jamais été l'intention du législateur. De cette manière, la protection initialement visée a un effet contraire: en cas de difficultés économiques, les militants syndicaux se trouvent en tête de la liste du personnel à licencier.

Pour enlever aux employeurs la tentation de recourir un peu trop facilement à l'alibi des raisons d'ordre technique et économique, la seule solution consiste à ne plus reconnaître ces motifs comme cause de rupture.

En outre, cette solution allégerait dans une mesure non négligeable la tâche des commissions paritaires qui, comme la pratique nous l'apprend, ne réussissent souvent pas à prendre une décision dans le délai imparti, ce qui conduit alors à la plus grande insécurité juridique.

Cet amendement est rejeté à l'unanimité des 16 membres présents.

Paragraphe 1^{er}

Un commissaire propose, par voie d'amendement, de supprimer au § 1^{er} de cet article:

« — Après les mots « pour un motif grave », les mots « préalablement admis par la juridiction du travail »;

— D'ajouter, in fine du 1^o, les mots « à l'exception d'un licenciement pour faute grave, comme déterminé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 »;

— De supprimer le 3^o. »

Justification

L'amendement proposé reprend le texte réglementaire en vigueur avant que l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 ait restreint les possibilités de licenciement par l'employeur. L'amendement proposé vise à préserver pour l'employeur la possibilité de licencier un travailleur protégé pour faute grave.

6. *Het mogelijk bestaan van een dringende reden voor het ontslag verhindert niet dat de kandidaat of de werknemersvertegenwoordiger aan het werk blijft gedurende de gerechtelijke procedure tot voorafgaande erkenning van de ingeroepen reden.* »

Verantwoording

In de praktijk stellen we vast dat al te veel bedrijven hun toevlucht nemen tot het invoeren van technische en economische redenen, om zich van een aantal syndikaal gemandateerden te ontdoen. Dit kan natuurlijk nooit de bedoeling geweest zijn van de wetgever: de initieel beoogde bescherming werkt op die manier in de omgekeerde richting; in geval van economische moeilijkheden zijn het eerst de vakbondsmilitanten die op de lijst van « te ontslaan personeel » terechtkomen.

Om de werkgevers de neiging te ontnemen zich al te lichtzinnig te wenden tot het scenario van de technische of economische redenen, bestaat de enige oplossing erin deze redenen niet langer als grond van verbreking te erkennen.

Dit verlicht daarenboven in niet-geringe mate de taak van de paritaire comités die, zoals in de praktijk blijkt, er vaak niet in slagen tot een beslissing te komen binnen de voorziene termijn, hetgeen dikwijls de grootst mogelijke rechtsonzekerheid tot gevolg heeft.

Dit amendement wordt verworpen bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

Paragraaf 1

Bij amendement stelt een lid voor in § 1 van dit artikel de volgende wijzigingen aan te brengen:

« — In het eerste lid na de woorden « om dringende reden » te doen vervallen de woorden « die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd »;

— Aan het slot van het 1^o toe te voegen de woorden « met uitzondering van het ontslag om een dringende reden, zoals bepaald in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 »;

— Het 3^o te doen vervallen. »

Verantwoording

Het voorgestelde amendement neemt de tekst over die van kracht was vóór het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, dat de mogelijkheden van ontslag door de werkgever heeft beperkt. Het voorgestelde amendement wil dat de werkgever de mogelijkheid behoudt een beschermde werknemer wegens een grove fout te ontslaan.

Les statistiques des décisions des tribunaux du travail en matière de faute grave confirment que la grande majorité des cas de faute grave invoqués par les employeurs sont reconnus comme tels par les tribunaux du travail et ne nécessitent dès lors pas un contrôle préalable des tribunaux du travail.

L'auteur de l'amendement souligne encore que la faute grave est un fait qui rend impossibles les relations entre l'employeur et le travailleur.

En cas de faute grave, la pérennité de l'entreprise doit être préservée. Une entreprise qui connaît des conflits sociaux n'est pas en mesure de se développer et de créer de nouveaux emplois. Il faut laisser à l'employeur la possibilité de juger de la faute grave. Le tribunal décidera par la suite s'il peut se rallier à la décision de l'employeur.

Selon le Ministre, le régime existant avant 1978 présentait encore plus de lacunes que celui instauré par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978. Le Gouvernement souhaite améliorer le système instauré en 1978.

Mis aux voix, les amendements sont rejetés par 15 voix contre 2.

Un membre trouve utile de préciser que la protection organisée par cet article s'applique dans l'hypothèse du licenciement unilatéral. C'est-à-dire que la notion de « rupture du contrat de travail par l'employeur » utilisée au § 1^{er}, 1^o, de cet article, a une signification spécifique, à savoir celle de licenciement unilatéral. Le même membre note encore que le 2^o du même paragraphe vise manifestement un « motif grave ». S'il en est effectivement ainsi, cela devrait être précisé explicitement.

Un autre membre relève la différence de formulation entre le § 1^{er}, 2^o, de cet article et l'article 18 du projet. A l'article 2, l'on parle de « faits... qui constituent un motif imputable à l'employeur... »; à l'article 18, de « faits... qui constituent motif grave dans le chef de l'employeur... »

Pourquoi ne reprend-on pas la terminologie utilisée dans l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978?

D'autre part, l'on pourrait ajouter, après le mot « motif », le mot « grave », comme l'a proposé le préopinant, de manière que le texte corresponde à celui de l'article 18.

Le Ministre fait observer que la rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits dus à l'employeur correspondra habituellement à une rupture pour motifs graves. Le texte vise également les initiatives prises par le travailleur à la suite d'actes de l'employeur qui équivalent à une rupture unilatérale du contrat de travail (voir également l'exposé des motifs).

De statistieken van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken inzake grove fouten bevestigen dat de overgrote meerderheid van de gevallen van grove fouten waarop de werkgevers zich beroepen, door de arbeidsrechtbanken als dusdanig worden erkend en dat er dus geen voorafgaande controle door de arbeidsrechtbanken nodig is.

De indiener van het amendement benadrukt nog eens dat een grove fout de verdere samenwerking tussen werkgever en werknemer onmogelijk maakt.

Wanneer een grove fout is begaan, moet het voortbestaan van de onderneming gevrijwaard worden. Een onderneming waar sociale onrust heerst, kan zich niet verder ontwikkelen noch nieuwe banen scheppen. De werkgever moet kunnen uitmaken of er een grove fout is begaan. De rechtbank zal vervolgens beslissen of ze de zienswijze van de werkgever deelt.

Volgens de Minister vertoonde de regeling die vóór 1978 bestond, nog meer hiaten dan die welke met het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 werd ingevoerd. De regering wenst het systeem van 1978 te verbeteren.

De amendementen worden ter stemming gelegd en verworpen met 15 tegen 2 stemmen.

Een lid vindt het nuttig te preciseren dat de bescherming die door dit artikel wordt georganiseerd, geldt voor de hypothese van de eenzijdige opzegging. D.w.z. dat het begrip « beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever » in § 1, 1^o van dit artikel een specifieke betekenis heeft, nl. de eenzijdige opzegging. Hetzelfde lid merkt voorts op dat in het 2^o van dezelfde paragraaf een blijkbaar « dringende reden » wordt bedoeld. Als dat inderdaad zo is dan zou zulks uitdrukkelijk moeten worden bepaald.

Een ander lid wijst op het verschil in formulering tussen § 1, 2^o van dit artikel en artikel 18 van het ontwerp. In artikel 2 spreekt men van « feiten ... ten laste van de werkgever ... »; in artikel 18 van « feiten... in hoofde van de werkgever... »

Waarom neemt men niet de terminologie over die gebruikt wordt in het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978?

Van de andere kant zou men, zoals door de voorgaande spreker voorgesteld, het woord « dringend » kunnen toevoegen vóór « reden », zodat de tekst overeenstemt met die van artikel 18.

De Minister merkt op dat de beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten in hoofde van de werkgever doorgaans betrekking zal hebben op een opzegging om dringende redenen. Met de tekst worden ook die initiatieven van de werknemer bedoeld welke hij neemt ten gevolge van handelingen van de werkgever die gelijkstaan met een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zie ook de memorie van toelichting).

Selon le Ministre, la disposition du § 1^{er}, 2^o, de cet article peut viser d'autres cas que la rupture du contrat de travail pour motifs graves. Le Ministre renvoie aux explications qu'il a données à ce sujet au cours de la discussion générale.

Paragraphe 2

Au sujet du premier alinéa de ce paragraphe, un commissaire demande jusqu'à quel moment la protection se prolonge. Selon le texte, c'est « jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes ». Vise-t-on par là l'installation des nouveaux conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène ?

Au deuxième alinéa du même paragraphe, il est question d'un « effectif minimum du personnel ». S'agit-il de l'effectif du personnel tel qu'il est défini dans le règlement organique ?

La question se pose également de savoir si la protection s'applique encore lorsque, bien qu'il n'y soit pas (plus) tenu légalement, l'employeur procède à l'installation officielle du conseil d'entreprise.

Le Ministre répond que, selon la jurisprudence, les membres de conseils d'entreprise officiels ne bénéficient pas de la protection organisée par la loi de 1948. Une disposition expresse de la C.C.T. peut néanmoins conférer cette protection si elle est souhaitée.

La protection légale ordinaire est maintenue jusqu'à l'installation des candidats nouvellement élus.

La protection spécifique, propre aux candidats non élus, s'applique si l'on n'a pas été élu lors de deux élections successives à un même organe.

A cet égard, un membre trouve que le texte du § 2, premier alinéa, est clair. Par les mots « jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes », l'on vise évidemment les élections qui suivent la « date des élections » dont il est question à la quatrième ligne du même alinéa, autrement dit les élections qui suivent quatre ans plus tard.

L'intervenant n'a pas d'objection à l'encontre de la disposition de la dernière phrase du § 2, dernier alinéa, mais il espère qu'il en sera fait usage le moins possible.

Avec quelques autres membres, l'intervenant propose ensuite, par la voie d'un amendement, de supprimer les mots « et les candidats délégués du personnel » au premier alinéa de ce paragraphe.

La situation de cette catégorie est en effet réglée au § 3 de cet article.

Met de bepaling van § 1, 2^o van dit artikel kunnen volgens de Minister andere gevallen bedoeld worden dan beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende redenen. De Minister verwijst naar de uitleg die hij ter zake heeft verstrekt tijdens de algemene bespreking.

Paragraaf 2

Wat het eerste lid van deze paragraaf betreft, vraagt een commissielid tot welk tijdstip de bescherming loopt. Volgens de tekst is dit « tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld ». Bedoelt men hiermee de installatie van de nieuwe ondernemingsraden en veiligheidscomités ?

In het tweede lid van dezelfde paragraaf is er sprake van « minimum personeelsbezetting ». Gaat het hier om de personeelsbezetting zoals die omschreven is in het organiek reglement ?

De vraag rijst ook of de bescherming nog geldt wanneer de werkgever, ook al is hij daartoe wettelijk niet (meer) verplicht, overgaat tot de officieuze installatie van de ondernemingsraad.

De Minister antwoordt dat de leden van de officieuze ondernemingsraden volgens de rechtbank niet de bescherming genieten zoals die geregeld is door de wet van 1948. Een uitdrukkelijke bepaling in de C.A.O. kan die bescherming, desgewenst, wel verlenen.

De gewone wettelijke bescherming wordt gehandhaafd tot aan de installatie van de nieuw verkozen kandidaten.

De specifieke bescherming eigen aan niet verkozen kandidaten geldt indien men tijdens twee opeenvolgende verkiezingen voor een zelfde orgaan niet werd verkozen.

Een commissielid, hierbij aansluitend, vindt dat de tekst van § 2, eerste lid, duidelijk is. Met de woorden « ... tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld » worden uiteraard bedoeld de verkiezingen die volgen op de « verkiezingsdatum » waarvan sprake is op de vijfde regel van ditzelfde lid, m.a.w. de verkiezingen die volgen vier jaar later.

Het lid heeft geen bezwaar tegen de laatste zinsnede van § 2, laatste lid, maar hij hoopt dat zo weinig mogelijk van die uitzondering gebruik zal worden gemaakt.

Samen met enkele andere leden, stelt de spreker vervolgens bij amendement voor in lid 1 van deze paragraaf, de woorden « en de kandidaat-personeelsafgevaardigden » te doen vervallen.

De situatie van die categorie wordt immers geregeld in § 3 van dit artikel.

L'amendement est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Un membre dépose ensuite un amendement tendant à apporter au § 2 de cet article les modifications suivantes :

« — Au premier alinéa, remplacer les mots « pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections » par les mots « pendant une période allant du jour où la candidature du travailleur a été portée à la connaissance de l'employeur conformément à la procédure prévue pour l'organisation des élections pour le conseil d'entreprise et le comité. »

— Au deuxième alinéa, supprimer la dernière phrase. »

Selon l'auteur, la période de trente jours visée au § 2, premier alinéa, donne lieu à des abus. Des travailleurs qui sont licenciés ou qui risquent de l'être demandent à la délégation syndicale d'être placés sur la liste des candidats et d'être ainsi protégés.

Le Ministre fait remarquer que les organisations syndicales procèdent fréquemment à des polls internes pour savoir qui sera présenté comme candidat.

Comme les noms des candidats possibles circulent à l'intérieur des entreprises, il est souhaitable de prévoir une période pendant laquelle, sans être impossible, le licenciement doit être objectivé.

Cet amendement est rejeté par 15 voix contre 2.

Paragraphe 3

Un membre constate qu'en vertu du § 3, la protection s'applique pour une durée de quatre ans, en cas de première candidature et pour une durée de deux ans en cas de deuxième candidature. L'intervenant aimerait savoir si quelqu'un qui est successivement élu, non élu, puis de nouveau élu a également droit, après cette troisième candidature, à une protection pour une durée de quatre ans.

Le Ministre répond affirmativement.

Plusieurs membres proposent, par la voie d'un amendement, de remplacer, au § 3, premier et deuxième alinéas de cet article, les mots « dispositions du § 2 » par les mots « dispositions des §§ 1^{er} et 2 ».

Cet amendement est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Il est ensuite déposé un amendement visant à supprimer, au deuxième alinéa du § 3, les mots « et qu'ils n'ont pas été élus ».

Dit amendement wordt aangenomen met 15 stemmen, bij 1 onthouding.

Vervolgens wordt nog een amendement ingediend ertoe strekkend in § 2 van dit artikel de volgende wijzigingen aan te brengen :

« — In het eerste lid de woorden « gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt » te vervangen door de woorden : « gedurende een periode die loopt vanaf de dag waarop de kandidaatstelling van de werknemer ter kennis werd gebracht van de werkgever overeenkomstig de procedure inzake het houden van verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité. »

— In het tweede lid de laatste volzin te doen vervallen. »

Naar het oordeel van de indiener geeft de periode van dertig dagen, waarvan sprake is in § 2, eerste lid, aanleiding tot misbruiken. Werknemers die worden ontslagen of dreigen ontslagen te worden, vragen aan de syndicale afvaardiging om op de kandidatenlijst te worden geplaatst en zodoende beschermd te zijn.

De Minister merkt op dat binnen de vakbondsorganisaties vaak wordt overgegaan tot interne polls om te weten wie als kandidaat wordt voorgedragen.

De namen van mogelijke kandidaten circuleren binnen de ondernemingen, vandaar de wenselijkheid om een periode te voorzien binnen welke het ontslag niet onmogelijk is maar moet worden geobjectiveerd.

Dit amendement wordt verworpen met 15 tegen 2 stemmen.

Paragraaf 3

Een lid constateert dat volgens § 3, de bescherming geldt gedurende vier jaar als het om een eerste kandidaatstelling gaat en gedurende twee jaar wanneer het een tweede kandidaatstelling betreft. Het lid vraagt of iemand die achtereenvolgens verkozen, niet verkozen en opnieuw verkozen wordt, ook na de derde kandidaatstelling recht heeft op bescherming gedurende een periode van vier jaar.

De Minister antwoordt hierop bevestigend.

Enkele leden stellen bij amendement voor om in § 3, leden 1 en 2 van dit artikel, de woorden « bepalingen van § 2 » te vervangen door de woorden « bepalingen van de §§ 1 en 2 ».

Dit amendement wordt aangenomen met 15 stemmen, bij 1 onthouding.

Vervolgens wordt er nog een amendement ingediend om in § 3, tweede lid, de woorden « en niet werden verkozen » te doen vervallen.

Justification

— Suite à la période de protection prévue au paragraphe 2 de l'article 2, il se peut qu'un travailleur soit protégé, même avant que l'employeur soit au courant de sa protection, et qu'à la suite de cette situation un nombre de travailleurs introduisent leur candidature, afin de contourner un licenciement notifié de bonne foi par l'employeur. Cette situation donne lieu à des abus, auxquels il y a lieu de mettre fin.

— A l'article 2, § 2, deuxième alinéa, dernière phrase, on introduit une prolongation de la période de protection pour les travailleurs protégés dans les entreprises qui ne sont plus tenues d'organiser de nouvelles élections par manque de candidats. Cette prolongation de la période de protection n'est pas justifiée et couvre une autre situation que la précédente, où la période de protection pour les entreprises qui descendent sous le seuil est aussi prolongée. Dans le cas visé il n'y a aucune raison de prolonger la protection, puisque la possibilité de proposer des candidats reste maintenue. Il est dès lors opportun de supprimer la dernière phrase de cet alinéa.

— Le libellé du texte du projet de loi ajoute une condition pour limiter à deux ans la période de protection du candidat qui introduit sa deuxième candidature; en effet, il y est ajouté qu'il doit n'avoir pas été élu lors de la première candidature. Cet ajout va à l'encontre de la philosophie générale de la protection et alourdit de nouveau le régime de protection des candidats non élus, par rapport aux textes existants et à la jurisprudence. En effet, ce texte ne requiert pas que la période de protection limitée (deux ans pour la deuxième candidature) soit acquise au cas où le candidat n'a pas été élu à l'occasion de sa première candidature. L'amendement proposé vise à rétablir la situation comme elle existe dans la législation existante.

Le Ministre souligne que le projet ne prévoit pas la prolongation de la protection des candidats non élus.

Le texte se borne à apporter une précision quant à la situation des candidats non élus lors de deux élections successives.

L'amendement est rejeté par 15 voix contre 1.

Paragraphe 4

Un commissaire estime que les mots « avantages spéciaux » sont quelque peu trompeurs.

Verantwoording

— Als gevolg van de periode van bescherming waarin § 2 van artikel 2 voorziet, is het mogelijk dat een werknemer bescherming geniet zelfs vóór de werkgever daarvan op de hoogte is en dat als gevolg van die toestand een aantal werknemers zich kandidaat stellen, teneinde een ontslag te omzeilen dat door de werkgever te goeder trouw werd aangezegd. Dat kan aanleiding geven tot misbruiken waaraan een einde dient te worden gemaakt.

— Volgens artikel 2, § 2, tweede lid, laatste zin, wordt er een verlenging ingesteld van de beschermingsperiode voor beschermde werknemers in ondernemingen waar geen nieuwe verkiezingen gehouden moeten worden wegens gebrek aan kandidaten. Die verlenging van de beschermingsperiode is niet verantwoord omdat het een heel andere toestand betreft dan in de bovenstaande regels, waar het gaat om de verlenging van de beschermingsperiode voor ondernemingen die een bepaalde drempelwaarde niet meer halen. In het hier beoogde geval is er geen enkele reden om de bescherming te verlengen, aangezien de mogelijkheid kandidaten voor te stellen behouden blijft. De laatste zin van dat lid dient dan ook te vervallen.

— De formulering van de tekst van het wetsontwerp voegt een voorwaarde toe om de beschermingsperiode van de werknemer die voor de tweede maal kandidaat is, tot twee jaar te beperken; er wordt immers aan toegevoegd dat hij niet verkozen moest zijn bij zijn eerste kandidatuur. Die toevoeging gaat in tegen de algemene opzet van de bescherming en verstevigt, vergeleken met de bestaande teksten en de jurisprudentie, opnieuw het beschermingsregime van niet-verkozen kandidaten. Die tekst vereist immers niet dat de kandidaat recht had op de beperkte periode van bescherming (twee jaar voor de tweede kandidatuur), d.w.z. ingeval hij niet werd verkozen bij zijn eerste kandidatuur. Het voorgestelde amendement beoogt de toestand te herstellen die krachtens de bestaande wetgeving geldt.

De Minister wijst erop dat het ontwerp niet voorziet in een verlenging van de bescherming van niet verkozen kandidaten.

Er wordt alleen een precisering aangebracht m.b.t. de situatie van kandidaten die voor de tweede opeenvolgende verkiezing niet verkozen worden.

Dit amendement wordt verworpen met 15 stemmen tegen 1 stem.

Paragraaf 4

Een commissielid is van oordeel dat de woorden « bijzondere voordelen » wel enigszins misleidend zijn.

Selon l'intervenant, le § 4 de cet article doit permettre d'éviter que le délégué du personnel ne se retrouve dans une situation professionnelle privilégiée par rapport aux autres membres du personnel, ce qui ne veut pas dire que ne lui seraient pas accordés les avantages devant lui permettre de remplir sa fonction syndicale.

Un autre membre trouve lui aussi que le terme « avantages » n'est pas idéal. Il admet, toutefois, que pour assurer une certaine uniformité avec d'autres lois, il vaut mieux le conserver.

L'emploi de l'adjectif « spéciaux » est également important. L'on peut en déduire que les « avantages ordinaires », comme la protection, ne sont pas anormaux.

Le Ministre fait observer que le terme « avantages » vise la discrimination positive nécessaire, autrement dit la protection contre le licenciement en raison de l'exercice d'un mandat syndical. Il n'y a pas d'autres avantages que ces avantages normaux.

Plusieurs commissaires déposent l'amendement suivant :

« Au § 4 de cet article, remplacer les mots « délégués représentants du personnel » par les mots « délégués du personnel » et le mot « candidat » par les mots « candidat délégué du personnel. »

Justification

L'article 1^{er}, § 2, prend la peine de donner des définitions. Il faudrait les utiliser.

Cet amendement est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Paragraphe 5

A propos de ce paragraphe, un membre fait remarquer que l'accord doit être donné en concertation avec l'organisation syndicale. En interprétant le texte de cette manière, l'on garent le fonctionnement du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène et l'on ne risque pas de voir le fonctionnement de ces organes de concertation rendu impossible à la suite de l'octroi d'une indemnité élevée à ses membres.

Selon un autre membre, la situation visée au paragraphe 5 correspond en fait à un licenciement. Il s'agit du transfert, imposé unilatéralement, d'une unité technique d'exploitation à une autre. Si ce transfert s'effectue contre la volonté du travailleur, il constitue une forme de licenciement.

Het lid interpreteert § 4 van dit artikel zo dat een personeelsafgevaardigde ten overstaan van het overige personeel niet in een geprivilegieerde professionele situatie mag komen te staan, hetgeen niet betekent dat hem de voordelen niet zouden worden toegekend die hem in staat moeten stellen zijn syndicale functie te vervullen.

Ook een ander lid vindt dat de term « voordeel » niet ideaal is; maar om de gelijkvormigheid met andere wetten te handhaven, blijft dit woord best behouden.

Van belang is ook het woord « bijzondere ». Hieruit valt af te leiden dat « gewone voordelen », zoals bijvoorbeeld de bescherming, niet abnormaal zijn.

De Minister merkt op dat met het woord « voordelen » de positieve discriminatie bedoeld wordt die noodzakelijk is, m.a.w. de bescherming tegen ontslag wegens de uitoefening van een syndicaal mandaat. Andere dan deze normale voordelen zijn er niet.

Verscheidene leden dienen het volgende amendement in :

« In § 4 van dit artikel (Franse tekst) de woorden « délégués représentants du personnel » te vervangen door de woorden « délégués du personnel » en het woord « candidat » door de woorden « candidat délégué du personnel. »

Verantwoording

In artikel 1, § 2, worden definities gegeven. Ze dienen dan ook te worden gebruikt.

Dit amendement wordt aangenomen met 15 stemmen, bij 1 onthouding.

Paragraaf 5

In verband met deze paragraaf merkt een lid op dat het betuigen van de instemming dient te geschieden in samenspraak met de vakorganisatie. Door de tekst op die wijze uit te leggen, waarborgt men de werking van de ondernemingsraad en van het veiligheidscomité en loopt men niet het risico dat, door het toekennen van een hoge vergoeding aan de leden van die overlegorganen, de werking ervan onmogelijk wordt gemaakt.

Volgens een ander lid komt de bepaling van § 5 in feite neer op een situatie die kan worden gelijkgesteld met ontslag. Het gaat om eenzijdig opgelegde overplaatsingen van een technische bedrijfseenheid naar een andere. Als dat gebeurt tegen de zin van de werknemer, dan komt zulks neer op een vorm van ontslag.

Le Ministre répond au premier intervenant qu'il n'est pas réaliste de supposer que les travailleurs accepteraient un transfert sans consulter leur organisation. Le Gouvernement estime qu'il n'est pas opportun de conférer un droit de veto aux organisations en ce qui concerne le transfert éventuel d'un travailleur.

En réaction aux remarques de l'autre membre, le Ministre déclare que le transfert qui ne se fait pas avec l'accord du travailleur sera assimilé à une modification importante des conditions de travail fondamentales et pourra, dès lors, être assimilé à un licenciement irrégulier. Il n'y a pas lieu de le préciser dans la loi. Ici aussi, l'on introduit une période dite suspecte.

Un membre demande encore que la portée du § 5, deuxième alinéa, soit précisée. L'on pourrait déduire du texte de la proposition qu'il est question du « transfert d'une unité technique d'exploitation » à une autre. S'il s'agit du transfert d'un « travailleur d'une division... à une autre », alors il faudrait exprimer les choses plus clairement.

Le Ministre répond qu'il s'agit bel et bien du transfert d'un travailleur et non pas du transfert d'une division.

Paragraphe 6

Le Ministre répond à la question d'un membre que la période d'essai n'est pas soustraite au régime de protection. Pas plus que la législation en vigueur, le projet ne comporte de base juridique valable qui permettrait de refuser la protection pendant la période d'essai aux travailleurs qui remplissent les autres conditions. Si dans la pratique, des problèmes devaient se poser à ce sujet, le Ministre s'emploierait à leur trouver une solution en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

En règle générale, l'on se porte candidat par l'intermédiaire d'un syndicat. Si un syndicat présente une personne qui est encore en période d'essai, il le fait indubitablement en connaissance de cause.

Un membre fait observer qu'il ne va pas de soi que la simple force majeure peut entraîner la résiliation du contrat de travail. La notion de force majeure fait l'objet d'une controverse qui n'est pas terminée. Il conviendrait de définir plus précisément cette notion dans la loi.

Le Ministre répond que la force majeure figure encore dans la liste des modes de cessation autorisés.

De Minister antwoordt aan de eerste spreker dat het niet realistisch is te veronderstellen dat de werknemers hun instemming zouden betuigen met een overplaatsing zonder hun organisatie te raadplegen. De Regering meent dat het niet opportuun is aan de organisaties een vetorecht toe te kennen wat betreft de eventuele overplaatsingen van een werknemer.

Wat de opmerking van het andere lid betreft, verklaart de Minister dat de overplaatsing die niet met de instemming van de werknemer geschiedt, zal worden gelijkgesteld met een belangrijke wijziging van fundamentele arbeidsvoorwaarden en derhalve kan gelijkgesteld worden met onrechtmatig ontslag. Dit hoeft niet nader in de wet te worden bepaald. Ook hier wordt een zogenaamd verdachte periode ingevoerd.

Een lid vraagt nog dat de draagwijdte van § 5, tweede lid, nader zou worden gepreciseerd. Uit de tekst zoals hij luidt, zou kunnen worden afgeleid dat het gaat om de overplaatsing van « een afdeling van een technische bedrijfseenheid » naar een andere. Als hiermee bedoeld wordt de overplaatsing van een « werknemer van een afdeling... naar een andere » dan zou zulks duidelijk moeten worden gezegd.

De Minister antwoordt dat het wel degelijk gaat om de overplaatsing van de werknemer en niet om de overplaatsing van een afdeling.

Paragraaf 6

De Minister antwoordt op de vraag van een lid dat de proefperiode geen uitzondering vormt op de beschermingsregeling. Noch in het ontwerp, noch in de huidige wetgeving is een geldige juridische basis aanwezig om de bescherming te onthouden aan werknemers tijdens de proefperiode die de overige voorwaarden vervullen. Indien zich hieromtrent in de praktijk problemen voordoen zal de Minister in overleg met de sociale gesprekspartners een oplossing nastreven.

In de regel stelt men zich kandidaat via de vakbond. Wanneer de vakbonden iemand voordragen die nog in de proefperiode is, dan doen zij dit ongetwijfeld met kennis van zaken.

Een lid merkt op dat het niet vanzelfsprekend is dat de overmacht zomaar aanleiding kan geven tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Rond het begrip overmacht is er veel discussie, die nog niet ten einde is. Het is raadzaam dit begrip in de wetgeving nauwkeuriger te omschrijven.

De Minister wijst erop dat de overmacht nog steeds voorkomt in de lijst van de toegelaten beëindigingswijzen.

Il reconnaît qu'il y a effectivement des abus, comme la résiliation pour cause d'incapacité définitive et la résiliation pour cause de destruction définitive de l'entreprise par le feu.

Selon le Ministre, il y aurait lieu, après avoir pris l'avis du Conseil national du travail, d'élaborer à ce sujet un règlement global, qui ne s'appliquerait donc pas seulement aux travailleurs protégés.

Un membre constate que, selon le § 6, le décès du travailleur met fin au contrat de travail et, par conséquent, pas le décès de l'employeur. Cela n'est pas tout à fait conforme à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que le décès de l'employeur ne met pas fin au contrat, à moins qu'il n'entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé.

Le Ministre fait observer que le projet à l'examen concerne par définition de grandes entreprises occupant au moins 50 travailleurs. Dans ces entreprises, le décès de l'employeur ne peut en règle générale mettre fin à la relation de travail.

L'amendement suivant est déposé :

« Au § 6, ajouter les mots : « de la résiliation judiciaire du contrat de travail ; »

Justification

Il faut préserver la possibilité pour le juge de résilier le contrat de travail. Ceci constitue l'un des modes généraux d'extinction des obligations résultant d'un contrat. L'exposé des motifs ne justifie pas son omission de la liste contenue au § 6.

Le Ministre souhaite exclure explicitement la résiliation judiciaire comme mode de cessation possible du contrat. La résiliation était, en effet, l'une des techniques utilisées pour tourner le régime de protection. En cette matière, le texte du projet explicite le point de vue de la Cour de cassation.

Cet amendement est rejeté par 15 voix et 1 abstention.

Enfin, il est encore proposé, par la voie d'un amendement, de

« remplacer, dans le paragraphe 6 de cet article, les mots « de la rupture unilatérale de ce contrat à l'initiative du travailleur » par les mots « de la rupture unilatérale du contrat par le travailleur. »

Cet amendement est adopté par le même nombre de voix.

Hij geeft toe dat er inderdaad misbruiken zijn, zoals bij voorbeeld de beëindiging wegens zogenaamde definitieve arbeidsongeschiktheid en de beëindiging wegens definitieve vernietiging van het bedrijf door brand.

Volgens de Minister is het aangewezen, na advies van de N.A.R., hiervoor een globale regeling uit te werken en dus niet alleen voor de beschermde werknemers.

Een lid constateert dat, volgens § 6, het overlijden van de werknemer een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst; het overlijden van de werkgever, bijgevolg niet. Zulks is niet volledig in overeenstemming met de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten waarin bepaald wordt dat het overlijden van de werkgever geen einde maakt aan de overeenkomst tenzij dit overlijden tot gevolg heeft dat de activiteit waarvoor de werknemer werd aangenomen, verdwijnt.

De Minister merkt op dat dit ontwerp per definitie betrekking heeft op grotere bedrijven van ten minste 50 werknemers. In die bedrijven kan het overlijden van de werkgever in de regel geen einde maken aan de arbeidsrelatie.

Het volgende amendement wordt ingediend.

Aan § 6 toe te voegen de woorden : « de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke beslissing. »

Verantwoording

De rechter moet de mogelijkheid behouden de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat is een van de gebruikelijke manieren waarop de verplichtingen die voortvloeien uit een overeenkomst kunnen worden beëindigd. De memorie van toelichting biedt niet voldoende argumenten opdat die mogelijkheid zou worden weggelaten uit de lijst vervat in § 6.

De Minister wenst de gerechtelijke ontbinding expliciet als mogelijke beëindigingswijze uit te sluiten. Ontbinding was nl. een van de technieken om de beschermingsregeling te ontwijken. Door de ontwerp tekst wordt het standpunt van het Hof van cassatie ter zake geëxpliciteerd.

Dit amendement wordt verworpen met 15 stemmen bij 1 onthouding.

Ten slotte is er nog een amendement dat strekt om in paragraaf 6 van dit artikel,

« de woorden « eenzijdige beëindiging van de overeenkomst op initiatief van de werknemer » te vervangen door de woorden « de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer. »

Dit amendement wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

L'article 2 amendé est adopté par 15 voix contre 1.

Article 3

Un commissaire constate qu'en vertu du § 1^{er}, premier alinéa, l'employeur doit consulter la commission paritaire compétente avant de licencier un délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique. Selon la jurisprudence existante, cette concertation ne doit pas avoir lieu en cas de faillite. Le texte proposé modifie-t-il cette jurisprudence? En d'autres termes, l'employeur doit-il suivre la procédure devant la commission paritaire également en cas de faillite?

Le Ministre répond que la procédure relative au licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique n'est modifiée qu'à partir du moment où aucun accord n'intervient au sein de la commission paritaire. Cela signifie que l'on n'est jamais dispensé de suivre la procédure devant cette commission. Cette consultation est obligatoire pour l'employeur qui a l'intention de fermer son entreprise, mais elle ne l'est plus si le tribunal de commerce a décidé de prononcer la faillite sans poursuite de l'activité, ce qui entraîne nécessairement une interruption immédiate de toutes les activités et une réduction du personnel. Le projet en discussion n'apporte aucune modification à cette procédure.

Le Ministre répond encore à une question supplémentaire de l'intervenant que lorsque les activités sont poursuivies malgré la décision du tribunal de commerce de les interrompre à très bref délai, la commission paritaire doit être consultée.

Le commissaire en conclut que lorsque le tribunal de commerce décide la cessation immédiate des activités et qu'il est donné suite à cette décision, l'employeur ne doit pas s'adresser à la commission paritaire. Cela lui semble illogique.

Le Ministre fait encore observer que la législation existante n'est pas modifiée sur ce point. Du reste, si l'on considère que la cessation immédiate des activités ne peut pas entraîner le licenciement de travailleurs protégés, ces derniers ont encore le droit de s'adresser au tribunal du travail. Celui-ci déterminera alors si le licenciement est ou non une conséquence directe de la cessation de l'activité sur l'ordre du tribunal de commerce. Il n'y a aucune raison de modifier la législation sur ce point.

Un autre membre se demande à cet égard si un juge, en l'occurrence du tribunal du travail, est mieux placé que la délégation syndicale pour apprécier l'existence de raisons d'ordre économique ou technique.

Het geamendeerde artikel 2 wordt aangenomen met 15 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 3

Een commissielid constateert dat de werkgever, volgens § 1, eerste lid, het bevoegde paritair comité dient te consulteren alvorens een personeelsafgevaardigde om technische of economische redenen te ontslaan. Volgens de bestaande rechtspraak dient dat overleg niet plaats te vinden in geval van faillissement. Wordt die rechtspraak met de voorgestelde tekst gewijzigd of m.a.w. moet de werkgever, ook in geval van faillissement, de procedure voor het paritair comité volgen?

De Minister antwoordt dat de procedure m.b.t. het ontslag om technische en economische redenen, slechts wordt gewijzigd vanaf het ogenblik dat men in het paritair comité niet tot een akkoord komt. Dit betekent dat men nooit ontslagen is van het volgen van de procedure voor het paritair comité. Die raadpleging is verplicht voor een werkgever die voornemens is zijn bedrijf te sluiten maar ze is niet meer verplicht wanneer de rechtbank van koophandel beslist heeft het faillissement uit te spreken zonder voortzetting van de bedrijvigheid, hetgeen noodzakelijkerwijs leidt tot een onmiddellijke stopzetting van alle activiteiten en afvloeiing van het personeel. In deze procedure wordt door het ontwerp geen wijziging aangebracht.

De Minister antwoordt nog op een bijkomende vraag van het lid dat, wanneer ondanks de beslissing van de rechtbank van koophandel tot stopzetting van de bedrijvigheid op zeer korte termijn, de werkzaamheden toch nog worden voortgezet, het paritair comité dient te worden geraadpleegd.

Het commissielid concludeert hieruit dat wanneer de rechtbank van koophandel besluit tot onmiddellijke stopzetting van de activiteiten en wanneer dit besluit wordt opgevolgd, de werkgever niet naar het paritair comité behoeft te gaan. Dit lijkt hem onlogisch.

De Minister merkt nog op dat de bestaande wetgeving op dit punt niet wordt gewijzigd. Overigens, indien men van oordeel is dat de onmiddellijke stopzetting van de activiteiten niet tot het ontslag van beschermde werknemers mag leiden, dezen nog steeds het recht hebben zich tot de arbeidsrechtbank te wenden. De arbeidsrechtbank zal dan bepalen of het ontslag al of niet het rechtstreeks gevolg is van de stopzetting van de bedrijvigheid op bevel van de rechtbank van koophandel. Er is geen reden om de wetgeving op dit punt te wijzigen.

Een ander lid vraagt zich in dit verband af of een rechter, *in casu* van de arbeidsrechtbank, beter geplaatst is om te oordelen over het bestaan van technische of economische redenen dan de syndicale delegatie.

Le Ministre rappelle ensuite le déroulement de la procédure: avant de licencier un délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique, un employeur doit consulter la commission paritaire. Celle-ci peut décider, dans un délai de quarante jours, que ces raisons existent. L'employeur peut alors procéder au licenciement.

La commission peut décider à l'unanimité, dans le même délai, que ces raisons font défaut. Dans ce cas, aucun licenciement n'est possible.

Il se peut également que la commission n'arrive pas à une décision unanime; c'est alors la procédure du projet qui entre en jeu et seuls trois cas de licenciement sont possibles (fermeture d'une division, fermeture de toute l'entreprise ou licenciement d'une catégorie déterminée du personnel).

La réglementation existante est maintenue pour les deux premiers cas, parce que le risque d'un comportement discriminatoire de l'employeur est minime.

Pour le troisième cas, avant que le préavis de congé puisse être donné, le juge du travail doit constater que le licenciement d'une catégorie du personnel entraîne celui d'un travailleur protégé. Il existe pour cette constatation une procédure accélérée, au cours de laquelle le travailleur protégé garde sa rémunération et son mandat.

Un autre membre encore ne comprend pas pour quelle raison une réglementation qui a donné satisfaction pendant des années est remise en question. Cette réglementation implique qu'il ne faut suivre aucune procédure administrative de longue durée lorsqu'on parvient à un accord avec la délégation syndicale sur le licenciement d'un travailleur protégé. Il faut se rendre compte du fait qu'en raison des changements survenus dans les conditions économiques, l'employeur doit parfois agir rapidement s'il veut éviter de compromettre l'existence de son entreprise.

L'intervenant précise encore que si, au sein de l'entreprise, aucun accord ne peut être réalisé avec l'organisation syndicale, c'est la procédure normale qui s'applique.

Le Gouvernement doit se rendre compte que la procédure proposée risque d'ébranler le climat favorable qui règne dans les entreprises. Ce texte est d'autant plus étonnant que le Gouvernement ne cesse d'inciter les partenaires sociaux à agir en concertation. En proposant exactement le contraire, le projet entrave la concertation entre la délégation syndicale et l'employeur.

Un membre réplique que, à en croire le préopinant, la protection proposée est de nature à compromettre les bonnes relations au sein des entreprises. C'est que le préopinant juge le projet du point de vue de l'employeur, lequel n'est pas confronté aux problèmes pour la simple raison que ce n'est pas le travailleur qui peut licencier l'employeur.

De minister brengt hierop het verloop van de procedure in herinnering: een werkgever dient, alvorens hij een personeelsafgevaardigde ontslaat om technische of economische redenen, het paritair comité te raadplegen. Het comité kan binnen 40 dagen beslissen dat die redenen er zijn. Dan kan de werkgever het ontslag doorvoeren.

Het comité kan binnen dezelfde termijn eenparig beslissen dat die redenen niet aanwezig zijn. Dan is geen ontslag mogelijk.

Het is ook mogelijk dat het comité niet tot een unaniem besluit komt; in dat geval treedt de procedure van het ontwerp in werking en zijn er slechts drie gevallen waarin ontslag mogelijk is (sluiting van een afdeling, sluiting van de volledige onderneming of buitendienststelling van een bepaalde personeelsgroep).

Voor de eerste twee gevallen wordt de bestaande regeling behouden omdat het gevaar voor discriminerend optreden van de werkgever gering is.

Voor het derde geval moet de arbeidsrechter voordat het ontslag mag gegeven worden vaststellen dat de buitendienststelling van een personeelsgroep leidt tot het ontslag van een beschermd werknemer. Voor die vaststelling is er een versnelde procedure. Tijdens die procedure behoudt de beschermde werknemer zijn loon en zijn mandaat.

Nog een ander lid ziet niet in waarom een regeling die gedurende jaren voldoening heeft geschonken, op de helling wordt gezet. Die regeling houdt in dat er geen lange administratieve procedure moet worden gevolgd wanneer met de syndicale delegatie overeenstemming wordt bereikt over het ontslag van een beschermde werknemer. Men dient er zich rekenschap van te geven dat de werkgever soms, gelet op de gewijzigde economische omstandigheden, snel dient te handelen wil hij het voortbestaan van zijn bedrijf niet in het gedrang brengen.

Het lid preciseert nog dat wanneer in een bedrijf geen overeenstemming kan worden bereikt met de syndicale organisatie, de normale procedure toepassing kan vinden.

De Regering dient er zich rekenschap van te geven dat zij met de voorgestelde procedure het gunstige klimaat dat in de bedrijven heerst, dreigt te ondermijnen. Deze tekst is des te verwonderlijker daar de Regering de sociale partners er voortdurend toe aanzet in gezamenlijk overleg te handelen. Hier doet men net het tegenovergestelde en wordt het overleg tussen de syndicale delegatie en de werkgever doorkruist.

Een lid repliceert hierop dat volgens de voorgaande spreker de voorgestelde bescherming zodanig is dat de goede relaties in de bedrijven worden ondermijnd. Hij beoordeelt het ontwerp vanuit het gezichtspunt van de werkgever die niet geconfronteerd wordt met problemen om de eenvoudige reden dat het niet de werknemer is die zijn werkgever kan afdanken.

Il y a bel et bien des problèmes graves; souvent, des délégués du personnel sont licenciés sous prétexte de problèmes d'ordre technique ou économique. En fait, il s'agit alors de licenciements ayant un rapport avec l'exercice du mandat syndical. Dans ce cas, une protection s'impose. Que fait le préopinant lorsqu'il y a de tels conflits, lorsque l'employeur agit de manière arbitraire?

Le préopinant répète que cet article empêche l'employeur de négocier avec l'organisation syndicale et d'arriver à un accord au sujet du licenciement.

L'intervenant observe ensuite que la commission paritaire s'associera sans aucun doute à l'arrangement qui a été pris, dans l'entreprise, entre l'employeur et la délégation syndicale. Lorsque tout se passe normalement au niveau de l'entreprise, la commission paritaire s'alignera sur la décision qui aura été prise.

Si l'on fait appel à la commission paritaire, c'est parce qu'il y a des exceptions à la règle; il arrive que l'employeur exerce une pression sur la délégation syndicale. Pour éviter cela, il est nécessaire de régler le conflit à un niveau supérieur.

Le Ministre estime préférable de modifier le régime existant, parce que le nombre des licenciements pour raisons d'ordre technique ou économique est fort élevé.

Jusques et y compris la procédure à suivre devant la commission paritaire, aucune modification n'est apportée. Lorsqu'un accord est réalisé dans l'entreprise, cet accord sera, en règle générale, accepté par la commission paritaire.

Si la commission paritaire n'arrive pas à un accord, c'est la procédure décrite ci-dessus qui s'appliquera.

L'intervenant suivant demande à son tour pourquoi l'on a modifié le régime existant, qui donnait apparemment satisfaction. La procédure peut durer très longtemps et même aller jusqu'à la Cour de cassation. L'employeur est-il tenu de payer le salaire du travailleur intéressé pendant toute la durée de cette procédure?

L'intervenant pose encore les questions suivantes: Comment l'employeur peut-il fournir la preuve (négative) qu'il n'y a aucun lien entre le licenciement et le fait que le travailleur licencié est membre d'une organisation représentative de travailleurs déterminée (§ 3)?

Au cinquième alinéa du § 1^{er}, on peut lire que l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique. Une citation est une convocation à comparaître devant le tribunal. L'employeur peut-il citer le président d'un tribunal du travail à comparaître devant ce tribunal?

Er zijn wel degelijk ernstige problemen; vaak worden onder het mom van technische en economische problemen personeelsafgevaardigden ontslagen. In feite gaat het in die gevallen om ontslagen die verband houden met de uitoefening van het syndicaal mandaat. Voor die gevallen is er bescherming nodig. Wat doet de voorgaande spreker wanneer er dergelijke conflicten zijn, wanneer de werkgever willekeurig optreedt?

De voorgaande spreker herhaalt dat dit artikel de werkgever verhindert te onderhandelen met de syndicale organisatie en tot een akkoord te komen over een afdanking.

Het lid merkt hierna op dat het paritair comité zich ongetwijfeld zal aansluiten bij een regeling die op ondernemingsvlak wordt bereikt tussen de werkgever en de syndicale delegatie. Wanneer op het vlak van de onderneming alles normaal verloopt, volgt het paritair comité de beslissing genomen op dat vlak.

Het paritair comité wordt ingeschakeld omdat er uitzonderingen zijn op die normale situatie; de werkgever oefent soms druk uit op de syndicale delegatie. Om dat te vermijden is het nodig het conflict op een hoger niveau te laten beslechten.

De minister vindt het aangewezen de bestaande regeling te wijzigen omdat het aantal ontslagen om technische en economische redenen vrij talrijk is.

Tot en met de procedure zoals die voor het paritair comité moet worden gevolgd, wordt er niets gewijzigd. Indien op ondernemingsvlak een akkoord wordt bereikt, dan wordt het akkoord ook, in de regel, door het paritair comité aanvaard.

Komt het paritair comité niet tot een akkoord, dan volgt de hierboven beschreven procedure.

Een volgende spreker vraagt op zijn beurt waarom de bestaande regeling, die blijkbaar voldoening heeft geschonken, wordt gewijzigd. De procedure kan zeer lang aanslepen, eventueel zelfs tot voor het Hof van Cassatie. Dient de werkgever het loon van de betrokken werknemer tijdens heel die procedure te betalen?

Het lid stelt nog de volgende vragen? Hoe kan de werkgever het (negatieve) bewijs leveren dat er geen verband bestaat tussen het ontslag en het feit dat de ontslagen werknemer lid is van een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie (§ 3)?

In het vijfde lid van § 1 staat te lezen dat de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische reden bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig dient te maken. Een dagvaarding is een oproeping om voor de rechtbank te verschijnen. Kan de werkgever de voorzitter van een arbeidsrechtbank oproepen om voor die rechtbank te verschijnen?

Enfin, l'intervenant observe qu'il est inutile de préciser qu'une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation puisqu'il en est toujours ainsi.

Le Ministre répète que l'on a maintenu autant que possible le système existant. C'est à l'employeur de prouver qu'il avait d'autres motifs que l'affiliation à un syndicat déterminé — donc des raisons objectives — pour licencier, par exemple, 90 p.c. des membres d'un syndicat et 10 p.c. des membres d'un autre syndicat. S'il peut prouver qu'il avait des raisons objectives de le faire, il prouve en même temps qu'il a agi de manière non discriminatoire.

Deux amendements sont ensuite déposés visant à supprimer cet article.

L'auteur du premier amendement souhaite ne permettre le licenciement que pour des motifs graves et non pas pour des raisons d'ordre technique ou économique. L'intervenant rejette également le caractère rachetable du licenciement.

Le deuxième amendement est justifié comme suit :

Il n'y a aucune raison de modifier la procédure existante de licenciement des travailleurs protégés pour raisons économiques ou techniques, étant donné que, d'une part, la procédure devant la commission paritaire et, d'autre part, le contrôle judiciaire exercé après un licenciement éventuel, sont suffisamment efficaces.

Il faut noter, en outre, que la sécurité juridique, annoncée par le Ministre dans sa communication du 24 octobre 1988, ne se retrouve point dans cet article qui, au contraire, augmentera considérablement l'insécurité juridique.

Subsidiairement, l'auteur du deuxième amendement propose :

« A) Au § 1^{er} de cet article, in fine du troisième alinéa, d'ajouter les mots : « et en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. »

Justification

Il faudrait prévoir cette possibilité de licenciement pour raisons économiques et techniques sans devoir passer préalablement par le tribunal du travail avec l'obligation du maintien de l'intéressé en service pendant le déroulement de la procédure.

« B) De supprimer le § 3. »

Justification

Pour autant que l'amendement visant à supprimer en son entier l'article ne soit pas accepté, la sécurité juridique de l'employeur nécessite à tout le moins que

Het lid merkt ten slotte op dat het niet nodig is te bepalen dat een afschrift van de dagvaarding door de griffie met de oproeping wordt verzonden. Dat is immers steeds het geval.

De Minister herhaalt dat de bestaande regeling zoveel als mogelijk wordt behouden. De werkgever dient het bewijs te leveren dat hij andere redenen dan het lidmaatschap van een bepaalde vakbond, m.a.w. objectieve redenen, heeft die leiden tot het ontslag van bijvoorbeeld 90 pct. geaffiliëerden bij een vakbond en 10 pct. geaffiliëerden bij een andere vakbond. Wanneer hij hiervoor objectieve redenen kan aanvoeren, bewijst hij meteen dat hij niet discriminerend optreedt.

Vervolgens worden twee amendementen ingediend ertoe strekkend dit artikel te doen vervallen.

De auteur van het eerste amendement wenst alleen ontslag om dringende redenen mogelijk te maken en niet om technische en economische redenen. Ook de afkoopbaarheid van het ontslag wordt door deze spreker verworpen.

Het tweede amendement wordt verantwoord als volgt :

Er is geen enkele reden om de bestaande procedure inzake ontslag van beschermde werknemers om economische of technische redenen te wijzigen, gelet op het feit dat enerzijds de procedure voor de paritaire comités en anderzijds de gerechtelijke controle na een eventueel ontslag voldoende efficiënt zijn.

Er zij voorts op gewezen dat de rechtszekerheid die door de Minister werd aangekondigd in zijn mededeling van 24 oktober 1988, zeker niet tot uiting komt in dit artikel, dat integendeel de rechtsonzekerheid aanzienlijk zal doen toenemen.

Subsidiair stelt de indiener van het tweede amendement voor :

« A) In § 1 van dit artikel, aan het slot van het derde lid toe te voegen de woorden « of ingeval een bepaalde categorie van personeelsleden wordt ontslagen. »

Verantwoording

Die mogelijkheid van ontslag om economische of technische redenen moet worden behouden zonder dat men vooraf naar de arbeidsrechtbank moet stappen met de verplichting de betrokkene in dienst te houden tijdens de afhandeling van de procedure.

« B. Paragraaf 3 te doen vervallen. »

Verantwoording

Ingeval het amendement dat strekt om het artikel volledig te doen vervallen niet wordt aangenomen, is het voor de rechtszekerheid van de werkgever nodig

ce paragraphe soit supprimé. En effet, le renversement de la preuve est inacceptable et va à l'encontre d'un principe général de droit, à savoir actori probatio. L'argument qui consiste à défendre cette exception par référence à une autre exception (article 63 de la loi sur le contrat de travail) est extrêmement faible pour justifier une nouvelle dérogation aux principes.

L'amendement subsidiaire au § 1^{er} est rejeté par 11 voix contre 1.

L'amendement subsidiaire au § 3 est retiré.

Un commissaire formule encore les remarques suivantes au sujet de cet article.

— Il est utile de préciser au § 1^{er}, premier alinéa, que le travailleur concerné continue à exécuter son contrat de travail et à remplir son mandat de délégué du personnel.

— Au deuxième alinéa du même paragraphe, il devrait être précisé pour la clarté que la date de la demande résulte du cachet de la poste.

— Dans le texte néerlandais du troisième alinéa, le mot « *ontslagen* » doit être remplacé par « *ontslaan* ».

— Au § 3, les mots « en cas de contestation » sont superflus (voir ci-après).

Selon le Ministre, il est superfétatoire de faire figurer au § 1^{er}, premier alinéa, la mention proposée. Le travailleur reste tout simplement en service et remplit son mandat. Le Conseil d'Etat a du reste confirmé, à propos des articles traitant du licenciement pour motif grave, que la suspension n'est pas possible, à moins que la loi ne l'autorise expressément.

Dans les cas visés ici, il n'y a aucune raison de procéder à une suspension. La suspension ne peut pas non plus être imposée unilatéralement. En insérant dans la loi une interdiction explicite de suspendre, on porterait atteinte à la règle générale selon laquelle la suspension n'est pas possible, sauf si la loi le permet.

Le commissaire ne trouve pas cette explication convaincante. Il n'est pas vrai que la suspension n'est possible que lorsque la loi l'autorise explicitement. La jurisprudence connaît des motifs de suspension, comme par exemple la grève.

Le Ministre ajoute que la règle veut que la date du cachet de la poste soit considérée comme la date d'envoi. Il n'est pas nécessaire de le mentionner pour éviter des interprétations *a contrario*.

Le Ministre n'a pas d'objection à la modification proposée pour le § 3 de cet article.

Le § 1^{er} de l'article fait encore l'objet de deux amendements.

dat tenminste deze paragraaf vervalt. De omkering van de bewijslast is onaanvaardbaar en staat op gespannen voet met een algemeen rechtsbeginsel, met name actori probatio. Het argument dat erin bestaat die uitzondering te verdedigen door verwijzing naar een andere uitzondering (artikel 63 van de wet op de arbeidsovereenkomsten) is te zwak om een nieuwe afwijking van de beginselen te verantwoorden.

Het subsidiair amendement op § 1 wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1 stem.

Het subsidiair amendement op § 3 wordt ingetrokken.

Een commissielid formuleert nog de volgende opmerkingen bij dit artikel:

— Het is nuttig te preciseren in § 1, eerste lid, dat de betrokken werknemer zijn arbeidsovereenkomst verder uitvoert en ook zijn mandaat van personeelsafgevaardigde blijft vervullen.

— In het tweede lid van dezelfde § zou voor de duidelijkheid moeten worden bepaald dat de datum van de aanvraag blijkt uit de poststempel.

— In het derde lid moet het woord « *ontslagen* » worden vervangen door « *ontslaan* ».

— De woorden « Bij betwisting » in § 3 zijn overbodig (zie hierna).

Volgens de Minister is de voorgestelde expliciete vermelding in § 1, eerste lid, overbodig. De werknemer blijft gewoon in dienst en vervult zijn mandaat. De Raad van State heeft overigens bevestigd, naar aanleiding van de artikelen die handelen over het ontslag om dringende redenen, dat de schorsing niet mogelijk is tenzij de wet zulks uitdrukkelijk toelaat.

In de hier geïllustreerde gevallen is er geen reden om tot schorsing over te gaan. De schorsing kan ook niet eenzijdig worden opgelegd. Een expliciet verbod tot schorsing in de wet opnemen zou afbreuk doen aan de algemene regel dat de schorsing niet mogelijk is tenzij de wet het toelaat.

Het Commissielid vindt die verklaring niet overtuigend. Het is niet zo dat schorsing alleen mogelijk is wanneer de wet zulks expliciet toelaat. Er zijn jurisprudentiële schorsingsgronden, bij voorbeeld de staking.

De Minister merkt voorts op dat het de regel is dat de datum van de poststempel geldt als datum van verzending. Het is niet nodig zulks expliciet te vermelden om *a contrario* interpretaties te vermijden.

De Minister heeft geen bezwaar tegen de voorgestelde wijziging van § 3 van dit artikel.

Bij § 1 van dit artikel worden vervolgens twee amendementen ingediend.

Le premier de ces amendements est libellé comme suit :

« A. Compléter le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, de cet article, comme suit : « ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel ».

« B. Supprimer l'alinéa 4 du même paragraphe. »

« C. A l'alinéa 5 du même paragraphe, supprimer la phrase « Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation. »

L'auteur principal de l'amendement déclare qu'il est souhaitable de mentionner également le troisième cas de licenciement pour des raisons d'ordre technique et économique au troisième alinéa du § 1^{er}.

Le quatrième alinéa du § 1^{er} peut être supprimé, compte tenu de l'amendement adopté à l'article 1^{er}.

L'intervenant ajoute que par les mots « si la commission paritaire ne fonctionne pas », il faut entendre si la commission paritaire « ne peut fonctionner », par exemple, parce qu'elle n'est pas constituée.

Enfin, le même intervenant fait remarquer que le troisième alinéa du § 1^{er} est formulé de manière trop concise. Cette disposition signifie-t-elle qu'à ce stade de la procédure, l'intéressé puisse demander sa réintégration ? Peut-il, si celle-ci lui est refusée, saisir par citation le président du tribunal afin qu'il soit statué sur l'existence des raisons d'ordre économique ou technique invoquées ?

Le Ministre répond que le « non-fonctionnement » de la commission paritaire est une notion bien connue (voir la loi du 5 décembre 1968).

Dans les cas visés au § 1^{er}, troisième alinéa, l'employeur peut licencier le délégué du personnel; dans deux cas sans saisir préalablement le tribunal et, dans le troisième cas, après s'être d'abord adressé à celui-ci. Le travailleur peut évidemment contester ce licenciement devant le tribunal.

Un deuxième amendement propose de :

« Remplacer, au cinquième alinéa du § 1^{er}, les mots « Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation » par les mots « Une copie de la citation est envoyée par le greffe. »

Justification

Une citation est une convocation à comparaître.

Cet amendement est retiré, l'auteur se ralliant à l'amendement C précité.

Het eerste amendement luidt als volgt :

« A. Paragraaf 1, lid 3 van dit artikel aan te vullen als volgt : « of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie ».

« B. Lid 4 van dezelfde paragraaf te doen vervallen. »

« C. In lid 5, van dezelfde paragraaf, de volzin « Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden » schrappen. »

De hoofdindieners van het amendement verklaart dat het raadzaam is in lid 3 van § 1 ook het derde geval van ontslag om technische en economische redenen te vermelden.

Het vierde lid van § 1 mag wegvallen, gelet op de amendering van artikel 1.

De spreker merkt voorts op dat de woorden « zo het paritair comité niet werkt » moeten begrepen worden in die zin dat het comité niet « kan werken », bij voorbeeld omdat het niet is samengesteld.

Dezelfde spreker wijst er tenslotte op dat het derde lid van § 1 te bondig is geformuleerd. Betekent die bepaling dat de betrokkene in dat stadium van de procedure zijn wederopneming kan vragen ? Kan hij, indien de wederopneming wordt geweigerd, bij dagvaarding een verzoek aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ten einde een uitspraak te verkrijgen over het bestaan van de aangevoerde economische en technische redenen ?

De Minister antwoordt dat « het niet-werken » van het paritair comité een bekend begrip is (zie de wet van 5 december 1968).

In de gevallen, bedoeld in § 1, derde lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde ontslaan; in twee gevallen zonder eerst naar de rechtbank te gaan en in het derde geval na zich eerst tot de rechtbank te hebben gewend. De werknemer mag dat ontslag alleszins voor de rechtbank betwisten.

Een tweede amendement beoogt :

« In § 1, vijfde lid, de woorden « Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden » te vervangen door de woorden « Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie verzonden. »

Verantwoording

Een dagvaarding is een oproeping om te verschijnen.

Aangezien de indiener instemt met het voorgenoemde amendement C, trekt hij zijn amendement in.

Le littera A du premier amendement est adopté à l'unanimité des 12 membres présents; les litteras B et C sont adoptés par 11 voix et 1 abstention.

Au sujet du § 2 de cet article, un membre observe que la disposition proposée est à ce point évidente qu'en fait, elle n'a pas à figurer dans une loi. Pareille disposition serait plutôt à sa place dans l'exposé des motifs. On peut en dire autant de la dernière phrase du § 3.

Le Ministre répond que le § 2 a été inséré dans le projet à la demande expresse de certaines instances. Cette disposition, même si elle n'est pas strictement nécessaire, est destinée à attirer une fois de plus l'attention des employeurs et des tribunaux sur cet aspect de la question.

Au même § 2, un amendement est déposé visant à remplacer les mots « représentant du personnel » par les mots « délégué du personnel » et les mots « candidat représentant du personnel » par les mots « candidat délégué du personnel ».

Justification

L'article 1^{er} prévoit des définitions qu'il serait heureux d'utiliser à l'article 3, § 2.

Cet amendement est adopté par 11 voix et 1 abstention.

Enfin, un amendement est déposé, tendant à supprimer au § 3 de cet article le membre de phrase : « En cas de contestation ».

Cet amendement est adopté par 11 voix contre 1.

L'article 3 amendé est adopté par le même nombre de voix. Ce vote implique le rejet des amendements visant à supprimer cet article.

Article 4

Un membre signale que, selon le commentaire de cet article, il n'est pas porté atteinte à la notion de « motif grave » telle qu'elle résulte de la loi du 3 juillet 1978. Or, si c'est exact pour ce qui est de la disposition selon laquelle le motif grave rend « impossible toute collaboration professionnelle », une nuance n'en est pas moins apportée en ce qui concerne le caractère « immédiat ». Il est maintenu, mais doit être évalué au moment où le tribunal se prononce.

L'intervenant fait observer ensuite que le projet confie exclusivement à un magistrat professionnel l'appréciation du motif grave. Il est ainsi porté atteinte à la conception généralement admise selon laquelle il est préférable que les questions relatives

Van het eerste amendement wordt letter A) aangenomen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden; de letters B en C worden aangenomen met 11 stemmen bij 1 onthouding.

Met betrekking tot § 2 van dat artikel merkt een lid op dat de voorgestelde bepaling zo evident is dat ze in feite niet in een wet moet worden opgenomen. Zulk een bepaling hoort veeleer thuis in de toelichting. Dezelfde opmerking kan ook gemaakt worden voor de laatste zinsnede van § 3.

De Minister merkt op dat § 2 op uitdrukkelijk verzoek van bepaalde instanties in de wet werd opgenomen. De bepaling, ook al is ze niet strikt noodzakelijk, dient om nogmaals de aandacht van de werkgevers en van de rechtbanken te vestigen op dit aspect van de zaak.

Op dezelfde § 2 wordt een amendement ingediend ten einde in de Franse tekst de woorden « représentant du personnel » te vervangen door de woorden « délégué du personnel » en de woorden « candidat représentant du personnel » door de woorden « candidat délégué du personnel ».

Verantwoording

Artikel 1 bevat een aantal definities die in artikel 3, § 2, gebruikt dienen te worden.

Dit amendement wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 1 onthouding.

Ten slotte wordt een amendement ingediend strekkende om in § 3 van dit artikel de woorden « Bij betwisting te doen vervallen ».

Dit amendement wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1 stem.

Het geamendeerde artikel 3 wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen. Dit houdt de verwerping in van de amendementen strekkende om dit artikel te doen vervallen.

Artikel 4

Een lid merkt op dat in de toelichting bij dit artikel te lezen staat dat het begrip « dringende reden » zoals bepaald in de wet van 3 juli 1978, niet wordt gewijzigd. Dat is zo voor wat betreft de component « onmogelijkheid om de relatie voort te zetten : maar voor wat het aspect « onmiddellijk » betreft wordt er een nuancering aangebracht. Dit begrip blijft gehandhaafd maar moet worden geëvalueerd op het ogenblik dat de rechtbank uitspraak doet.

Het lid merkt voorts op dat de beoordeling over de dringende reden door het ontwerp uitsluitend aan een beroepsmagistraat wordt overgelaten. Hierdoor wordt afbreuk gedaan aan de algemeen aanvaarde opvatting dat materies die de arbeidsverhoudingen

aux relations de travail soient jugées par un collège, lequel serait composé à la fois de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations des travailleurs.

Dans le prolongement de ce qui vient d'être dit, un autre membre estime que le président du tribunal du travail assume une bien grande responsabilité.

Selon le Ministre, aucune modification fondamentale n'est apportée à la notion de « motif grave » au sens de la loi du 3 juillet 1978. Le seul changement concerne l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration qui devient une impossibilité prenant cours au terme d'un délai de trois jours ouvrables.

Le sens qu'il faut donner à la loi est le suivant: il faut interpréter le motif grave comme si les faits en question s'étaient produits au moment où la décision judiciaire acquiert force de chose jugée. Le fait qu'un travailleur a poursuivi son travail pendant quelques semaines, voire quelques mois, n'empêche pas que l'on puisse invoquer un motif grave et n'enlève rien à la nécessité de prouver qu'il s'agissait de faits graves.

C'est en effet pour accélérer la procédure judiciaire que le jugement est rendu par le président, siégeant comme juge unique. En outre, il serait difficile à un collège de parvenir à une décision unanime à ce stade puisque l'on ne peut obtenir que communication sommaire du dossier.

Un sénateur dépose l'amendement suivant:

« Remplacer cet article par ce qui suit :

« § 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant les travailleurs ou un candidat, est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Une période de négociation de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée.

Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire.

Les parties sont tenues de procéder à ces négociations. Elles devront fournir au juge la preuve des efforts qu'elles auront faits en vue de résoudre le litige.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature peut faire usage de ses moyens d'action ordinaires pendant la durée de la procédure.

betreffen, best door een college worden beoordeeld. In dat college hebben zowel afgevaardigden van de werkgeversorganisaties als van de werknemersorganisaties zitting.

Een ander lid, hierbij aansluitend vindt dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank een grote verantwoordelijkheid op zich neemt.

Volgens de Minister wordt het begrip « dringende reden » zoals bepaald in de wet van 3 juli 1978, niet fundamenteel gewijzigd. Alleen het « onmiddellijk karakter » van de onmogelijkheid om langer samen te werken wordt vertaald in een termijn van drie werkdagen.

De wet moet zo worden begrepen dat de dringende reden wordt geïnterpreteerd alsof de feiten zich hebben voorgedaan op het ogenblik dat de gerechtelijke uitspraak kracht van gewijsde heeft. Het feit dat een werknemer nog gedurende enkele weken of zelfs maanden voortwerkt, verhindert niet dat men een dringende reden kan invoeren en doet niets af aan de noodzaak dat het om ernstige feiten moet gaan.

Het is inderdaad om redenen van een snelle rechtspleging dat een alleen zetelend voorzitter uitspraak doet. Bovendien zou het, in dit stadium, voor een college moeilijk zijn om tot een eenparige uitspraak te komen gelet op het feit dat men slechts summier kennis kan nemen van het dossier.

Een senator dient een amendement in ertoe strekkend:

« Dit artikel te vervangen als volgt :

« § 1. De werkgever die voornemens is een lid, dat de werknemers vertegenwoordigt, of een kandidaat wegens dringende reden te ontslaan, dient binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangetekende reden(en) duidelijk mee te delen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot.

Een onderhandelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden.

Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gerede partij, op het niveau van het paritair comité.

De partijen zijn verplicht deze onderhandelingen te voeren. Zij zullen aan de rechter het bewijs moeten leveren van de inspanningen die zij geleverd hebben om tot een oplossing van het geschil te komen.

De werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, mag tijdens de duur van de procedure haar gewone actiemiddelen gebruiken.

§ 2. Si, à l'expiration de cette période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

§ 3. Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de négociation expire.

La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi au travailleur et à l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

Le président du tribunal du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

Le président du tribunal tente de concilier les parties.

En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature peut faire usage de ses moyens d'action ordinaires pendant la durée de la procédure.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance.

En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond.

Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum.

Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain du jour de l'audience.

§ 4. L'employeur conclut le premier.

La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les noms, prénoms, domiciles ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

§ 2. Indien bij het verstrijken van deze onderhandelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

§ 3. De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen drie werkdagen vanaf de dag dat de onderhandelingsperiode verstrijkt, bij middel van een verzoekschrift.

Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

Afschrift van het verzoekschrift wordt door de griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in een enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdaging.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen.

In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

De werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, mag tijdens de duur van de procedure haar gewone actiemiddelen gebruiken.

Bij niet-verzoening, neemt de voorzitter er akte van in de beschikking.

Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de zitting ten gronde.

Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig dagen.

Met machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot vijfenveertig dagen worden verlengd.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het indienen van de stukken en de conclusies.

De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de eerste werkdag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

§ 4. De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

Elles veillent au respect de la procédure.

Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours.

Il fixe les délais dans lesquels doivent être accomplis les actes d'instruction.

Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé.

Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Il peut être interjeté appel contre le jugement rendu par le tribunal du travail par voie de requête, dans les dix jours de la notification.

La requête vaut conclusions définitives.

Le dossier complet de l'appelant y est joint.

Le greffe notifie la requête aux autres parties.

L'intimé répond dans les quinze jours à compter du troisième jour de cette notification.

L'audience a lieu dans les huit jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intimées.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature, sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

La cour statue dans les huit jours à compter du jour de l'audience.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Als de partijen de termijnen niet naleven wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet ontstaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

Zij waken over de naleving van de procedure.

De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend.

Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum acht dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen drie dagen gewezen.

Het bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd.

Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen drie dagen na de uitspraak.

Het is niet vatbaar voor tegenspraak.

§ 5. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan hoger beroep worden aangetekend met een verzoekschrift binnen tien dagen vanaf de betekening.

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies.

Het hele dossier van de appellant moet erbij worden gevoegd.

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

De geïntimeerde antwoordt binnen vijftien dagen, te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

De rechtszitting heeft plaats binnen acht dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

Het hof spreekt recht binnen acht dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend.

Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum acht dagen bedragen.

L'arrêt avant dire droit fixe les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

L'audience est fixée dans un délai maximum de trente jours.

L'arrêt est notifié aux parties dans les trois jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

Les délais prévus ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement ou l'arrêt rendu par le juge est exécutoire par provision.

§ 6. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée d'un commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

§ 7. Depuis le jour où l'employeur a connaissance du fait invoqué comme motif grave à charge de l'employeur jusqu'au jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Sous peine du paiement de 100 000 francs par jour ouvrable, l'employeur doit permettre au travailleur d'exécuter ses prestations sur le lieu de travail, continuer à lui payer sa rémunération et l'autoriser à poursuivre l'exercice de son mandat de représentant des travailleurs. »

Justification

Il est essentiel que soit imposée une procédure précise à laquelle les deux parties devraient se tenir.

Pour éviter que trop d'affaires ne soient portées devant les tribunaux, nous souscrivons à la proposition lorsqu'elle prévoit, dans une première phase, des négociations au niveau de l'entreprise, en précisant toutefois qu'à notre avis, ces négociations doivent être rendues obligatoires. Si nous les laissons facultatives, les parties intéressées risquent de dédaigner la phase des négociations et d'attribuer indirectement

Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum dertig dagen.

Het arrest wordt binnen drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

Wanneer de rechtbank of het hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in, op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde treedt.

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Het vonnis en het arrest dat door de rechter wordt uitgesproken, is bij voorraad uitvoerbaar.

§ 6. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 7. Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat als dringende reden wordt ingeroepen tegen de werknemer, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht.

Op straffe van betaling van 100 000 frank per werkdag is de werkgever verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werk op de werkplaats uit te voeren, hem zijn bezoldiging te blijven uitbetalen en hem toe te laten zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger te blijven vervullen. »

Verantwoording

Het is van het grootste belang dat een duidelijke procedure opgelegd wordt, waaraan beide partijen zich te houden hebben.

Om te vermijden dat al te lichtvaardig naar de rechtbank wordt gestapt, kunnen wij het voorstel onderschrijven waar als eerste fase wordt voorzien in onderhandelingen op het niveau van de onderneming, zij het dan dat volgens ons deze onderhandelingen verplicht moeten worden gesteld. Doen we dit niet, dan bestaat de kans dat partijen de onderhandelingsfase zullen negeren, en op een indirecte manier

au tribunal un rôle d'arbitre, alors que le but initial était précisément de ne pas surcharger inutilement les tribunaux.

C'est pourquoi nous imposons l'obligation, pour les deux parties, de tenter réellement de régler le différend, et ce par le biais de négociations.

Il est également entendu que, durant cette première phase comme au cours des éventuelles phases ultérieures de la procédure, les organisations syndicales doivent conserver le droit de prendre les mesures et de mener les actions qu'elles estiment souhaitables.

L'auteur précise encore que l'amendement, qui doit être lu en corrélation avec l'amendement à l'article 5, diffère du texte du projet sur les points suivants :

- une durée minimum de dix jours est imposée pour les négociations;
- ces négociations doivent être obligatoires et les parties devront fournir au juge la preuve des efforts qu'elles auront faits en vue de résoudre le conflit;
- pendant les procédures, les organisations syndicales peuvent faire usage de leurs moyens d'action;
- en cas de non-respect des délais, un jugement est rendu par défaut, lequel est réputé contradictoire.

Le Ministre fait à ce sujet les remarques suivantes.

La limitation de la période de négociation à cinq jours est un compromis. Il s'agit d'un motif grave; en conséquence, la période doit être aussi brève que possible, sans toutefois l'être au point de rendre impossible un dialogue sérieux.

Le texte du projet ne prévoit pas de négociations sanctionnées par la justice. Si l'on souhaite le faire, il y a lieu de prévoir également une procédure plus contraignante et de préciser qui doit prendre l'initiative de la négociation et quelles sanctions doivent être prises si une partie refuse de négocier.

Le texte offre la possibilité d'une négociation, mais ne prévoit pas de sanction pour le cas où l'on ne négocierait pas de façon sérieuse.

Il est évidemment permis de recourir à des moyens d'action pendant la procédure de négociation. Comme on l'a déjà dit, le droit de grève est un droit individuel.

Lorsqu'une des deux parties ne respecte pas le délai qui lui est imparti, le jugement rendu est réputé contradictoire.

Mis aux voix, l'amendement est rejeté à l'unanimité des 12 membres présents.

toch de rechtbank als scheidsrechter laten fungeren, daar waar de bedoeling precies was de rechtbanken niet nodeloos nog meer te belasten.

Daarom wordt aan beide partijen de verplichting opgelegd om daadwerkelijk, via onderhandelingen, het geschil proberen op te lossen.

Ook is het een vaststaand gegeven dat, tijdens deze eerste fase, zoals tijdens de eventuele volgende fasen van de procedure, de vakbondsorganisaties het recht moeten blijven hebben om die maatregelen te treffen en die acties te voeren die zij wenselijk achten.

De indiener preciseert nog dat het amendement dat moet gelezen worden samen met het amendement op artikel 5 van de ontwerptekst verschilt op volgende punten :

- voor de onderhandelingen wordt een minimumtijdsspanne van tien dagen opgelegd;
- die onderhandelingen moeten afdwingbaar zijn en de partijen moeten voor de rechter het bewijs leveren van de inspanningen die zij hebben gedaan om tot een oplossing van het geschil te komen;
- tijdens de procedures mogen de werknemersorganisaties hun actiemiddelen aanwenden;
- bij niet-naleving van de termijnen wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

De Minister maakt hierbij de volgende opmerkingen.

De beperking van de onderhandelingsperiode tot vijf dagen is een compromis. Het gaat om een dringende reden; bijgevolg dient de periode zo kort mogelijk te worden gehouden. Van de andere kant mag die periode niet zo kort zijn dat een ernstig gesprek onmogelijk is.

De ontwerptekst voorziet niet in juridisch afdwingbare onderhandelingen. Zo men dat wenst te doen, dan dient ook te worden voorzien in een stringenter procedure en zou moeten worden bepaald wie het initiatief tot onderhandelen moet nemen en welke sancties er moeten worden getroffen wanneer een partij weigert te onderhandelen.

De tekst biedt de mogelijkheid dat er wordt onderhandeld, maar voorziet niet in een sanctie voor het geval dat niet op ernstige wijze wordt onderhandeld.

Tijdens de onderhandelingsprocedure zijn actiemiddelen uiteraard toegelaten. Zoals reeds aangegeven, is het stakingsrecht een individueel recht.

Wanneer één van de twee partijen de haar toegemeten termijn niet naleeft, wordt de uitspraak zoals op tegenspraak geveld.

Het amendement wordt ter stemming gelegd en verworpen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

Plusieurs membres déposent ensuite l'amendement suivant :

« Au § 1^{er} de cet article, supprimer le mot « et » et insérer le mot « et » entre le mot « intéressé » et les mots « l'organisation qui l'a présenté. »

Un deuxième amendement est libellé comme suit :

« A l'article 4, § 2, 3^o, remplacer les mots « de la personne » par les mots « des personnes. »

L'auteur du deuxième amendement souligne qu'il résulte du § 1^{er} de cet article qu'il y a différentes personnes en cause.

Au sujet du § 3, on peut, selon l'intervenant, faire la même remarque qu'à propos de l'article 3, § 2. La dernière phrase, surtout, ne doit pas être considérée comme une disposition strictement normative.

Le Ministre est d'accord sur les amendements, mais il fait remarquer qu'en ce qui concerne le § 3, il importe bel et bien de mentionner quel doit être le contenu des lettres visées au § 1^{er} de cet article.

Les amendements sont adoptés par 11 voix et 1 abstention.

L'article est adopté par un vote identique.

Article 5

Il est proposé, par voie d'amendement, de remplacer cet article par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs bénéficient des dispositions de la présente loi pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Pour les membres de la délégation syndicale, la période protégée prend cours le jour où, conformément aux dispositions de la C.C.T. n^o 5, l'organisation syndicale notifie à l'employeur sa demande de création d'une délégation syndicale. La date d'envoi de cette notification est considérée comme le premier jour de la période protégée.

§ 2. Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour instituer un conseil d'entreprise ou un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a pas lieu à renouvellement du conseil ou du comité, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions de la présente loi pendant six mois à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

Vervolgens wordt een amendement ingediend om :

« In § 1 van dit artikel (Franse tekst) het woord « et » te doen vervallen en het woord « et » in te voegen tussen het woord « intéressé » en de woorden « l'organisation qui l'a présenté. »

Met een tweede amendement wordt voorgesteld :

« In § 2, 3^o, van hetzelfde artikel het woord « persoon » vervangen door het woord « personen. »

De auteur van dit tweede amendement wijst erop dat uit § 1 van dit artikel blijkt dat er verschillende personen in het geding zijn.

Met betrekking tot § 3 kan volgens de spreker dezelfde opmerking worden gemaakt als die ter zake van artikel 3, § 2. Vooral de laatste volzin is niet als een strikt normatieve bepaling te beschouwen.

De Minister is het eens met de amendementen, maar merkt op wat § 3 betreft, dat het wel degelijk relevant is te vermelden wat de inhoud moet zijn van de brieven, bedoeld in § 1 van dit artikel.

De amendementen worden aangenomen met 11 stemmen, bij 1 onthouding.

Het artikel wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Artikel 5

Bij amendement wordt voorgesteld dit artikel te vervangen als volgt :

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen genieten de bepalingen van deze wet gedurende de periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht waarin de verkiezingsdatum vastgelegd wordt tot de datum van de installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen verkozen worden.

Voor de leden van de syndicale delegatie loopt de beschermde periode vanaf de dag waarop, conform de bepalingen van C.A.O. nr. 5, de vakorganisatie de werkgever in kennis stelt van haar vraag tot oprichting van een syndicale delegatie. De dag van verzending van deze kennisgeving wordt als eerste dag van de beschermde periode aangezien.

§ 2. Wanneer het minimumpersoneelsbestand voor de instelling van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet meer bereikt wordt en er dus geen reden is om de raad of het comité te vernieuwen, blijven de kandidaten die bij de vorige verkiezingen verkozen werden, gedurende zes maanden de bepalingen van deze wet genieten, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgelegde verkiezingsperiode.

§ 3. *Les candidats présentés aux élections au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions de la présente loi lorsqu'il s'agit de leur première candidature au conseil ou au comité.*

§ 4. *Lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente, les candidats non élus ne bénéficient des dispositions de la présente loi que pendant une période commençant le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections.*

§ 5. *Le bénéfice des dispositions de la présente loi est également accordé aux candidats présentés à des élections qui ont été annulées.* »

Cet amendement, qui s'inscrit dans le même contexte que le premier amendement à l'article 4, est rejeté à l'unanimité des 14 membres présents.

Un commissaire demande :

- à propos du § 2, ce qu'il arrive lorsque le travailleur est placé en détention préventive;
- à propos du § 6, si l'employeur et le travailleur peuvent se faire représenter par un avocat.

Le Ministre répond que les parties sont tenues de comparaître en personne parce qu'il est encore possible, à ce stade, d'éviter la procédure devant le tribunal. Même si l'intéressé a été placé en détention préventive, un contact reste possible avec le président du tribunal.

Un autre commissaire fait observer qu'en vertu du § 2, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail du candidat-délégué non élu du personnel doit être suspendu durant la procédure. En ce qui concerne la procédure de suspension devant le tribunal, il est précisé que la décision de suspension doit être étrangère à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales du travailleur concerné. D'après cet intervenant, cette condition doit également être mentionnée lorsque l'employeur décide de suspendre le membre du personnel. La question se pose de savoir si cette précision doit être inscrite dans le texte.

Le Ministre souligne que la disposition prévoyant que l'employeur décide de suspendre ou non le candidat-délégué non élu du personnel fait partie du compromis global. On a déjà souligné que la suspension de ce dernier n'engendre aucun risque de démantèlement immédiat du système de participation des travailleurs. Bien entendu, il faut que l'employeur motive sa décision de suspension et que ses arguments correspondent à ceux qu'il avance en vue du licenciement.

§ 3. *De kandidaten voorgedragen voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en die de voorwaarden inzake verkiesbaarheid vervullen, genieten de bepalingen van deze wet wanneer het gaat om hun eerste kandidatuur voor de raad of het comité.*

§ 4. *Wanneer het gaat om een volgende kandidatuur, genieten de niet-verkozen kandidaten de bepalingen van deze wet slechts gedurende een periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht tot vastlegging van de verkiezingsdatum en eindigen twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.*

§ 5. *Het genot van de bepalingen van deze wet wordt ook toegekend aan de kandidaten voorgedragen voor verkiezingen die vernietigd werden.*

Dit amendement, dat samenhangt met het eerste amendement op artikel 4, wordt verworpen bij eenparigheid van de 14 aanwezige leden.

Een lid vraagt :

- m.b.t. § 2, wat er gebeurt wanneer de werknemer in voorlopige hechtenis is genomen;
- m.b.t. § 6, of de werkgever en de werknemer zich door een advocaat kunnen laten vertegenwoordigen.

De Minister antwoordt dat de partijen worden verplicht in persoon te verschijnen omdat er in dit stadium nog enige kans bestaat dat de procedure voor de rechtbank kan worden vermeden. Ook ingeval de betrokkene in voorlopige hechtenis is genomen kan er nog contact plaatsvinden met de voorzitter van de rechtbank.

Een ander lid merkt op dat, volgens § 2, de werkgever zelf beslist of de arbeidsovereenkomst van de niet verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde tijdens de procedure dient te worden geschorst. Wat de schorsingsprocedure voor de rechtbank betreft, wordt bepaald dat de beslissing tot schorsing geen verband mag houden met de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde of met de syndicale activiteiten van de betrokken werknemer. Volgens dit lid dient die voorwaarde ook te worden vermeld wanneer de werkgever beslist het personeelslid te schorsen. De vraag rijst of die precisering in de tekst moet worden opgenomen.

De Minister wijst erop dat het feit dat de werkgever beslist over de schorsing of niet van de niet verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde, deel uitmaakt van het globaal compromis. Er werd reeds op gewezen dat er bij de schorsing van laatstgenoemden geen gevaar is voor de onmiddellijke ontmanteling van de inspraak van de werknemers. De werkgever moet uiteraard zijn beslissing om tot schorsing over te gaan motiveren en die motivering dient verband te houden

ment pour motif grave. La sanction infligée à l'employeur qui procède à une suspension pour des motifs non objectifs l'est à la fin de la procédure définie par le projet.

Le même membre propose ensuite que l'on précise, au § 2, qui peut être convoqué au nom des organisations syndicales. Il pourrait s'agir du représentant de l'organisation qui a déposé la liste, en d'autres termes, le secrétaire professionnel.

Le Ministre estime que les définitions de l'article 1^{er} sont suffisamment explicites et que la précision proposée est, dès lors, superflue.

Faisant référence au § 4, le même intervenant considère qu'il n'est pas normal que la suspension de l'exécution du contrat de travail entraîne la suspension de l'exercice du mandat syndical, celui-ci étant conféré, non pas par l'employeur, mais par l'ensemble du personnel. L'intervenant est conscient du fait que cette disposition fait partie du compromis. Il n'empêche qu'il la déplore.

D'après le Ministre, divers points de vue ont été émis au sujet de ce problème. Une majorité a toutefois estimé qu'un délégué ne peut exercer valablement son mandat syndical que s'il continue à exercer sa fonction au sein de l'entreprise.

Un commissaire propose ensuite, par voie d'amendement :

« Remplacer les troisième et quatrième alinéas du § 3 de cet article par la disposition suivante :

« Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention et décide de suspendre de contrat de travail. »

Justification

La possibilité de maintien en service du travailleur protégé, pendant la procédure devant les tribunaux du travail, est inacceptable. Cela va à l'encontre de la notion même de licenciement pour faute grave, ce qui implique l'impossibilité immédiate de continuer la relation de travail. Cette disposition du projet de loi va aussi à l'encontre d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation qui, précisément pour éviter des situations paradoxales déjà créées par l'arrêt royal n° 4, a accepté la possibilité de suspension du contrat de travail pendant la procédure devant le tribunal du travail. Si on constate, en outre, que la grande majorité des cas de fautes graves qui ont été traités par les tribunaux de travail concernent des fautes graves comme des vols, violence, faits de mœurs, etc., il va de soi qu'il sera impossible pour l'employeur de maintenir des personnes qui ont commis de telles fautes dans l'entreprise pendant le déroulement de la procédure.

met de argumenten die hij aanvoert om over te gaan tot ontslag om dringende redenen. De sanctionering van de werkgever die overgaat tot schorsing om niet-objectieve motieven, vindt plaats op het einde van de procedure die met het ontwerp wordt voorgesteld.

Hetzelfde lid stelt vervolgens voor in § 2 te preciseren wie namens de vakorganisaties kan worden opgeroepen. Dit zou de vertegenwoordiger van de organisatie die de lijst neergelegd heeft, kunnen zijn, m.a.w. de beroepssecretaris.

De Minister is van oordeel dat de definities die in artikel 1 worden gegeven voldoende expliciet zijn, zodat de voorgestelde precisering overbodig is.

Nog steeds hetzelfde lid, verwijzend naar § 4, vindt het niet normaal dat de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst leidt tot de schorsing van de uitoefening van het syndicaal mandaat, dat niet door de werkgever maar door de totaliteit van het personeel wordt gegeven. Het lid is er zich van bewust dat die bepaling deel uitmaakt van het compromis. Zulks neemt niet weg dat hij ze betreurt.

Volgens de Minister waren er wat dit probleem betreft, verschillende opvattingen. Een meerderheid was evenwel van oordeel dat iemand alleen dan zijn syndicaal mandaat zinvol kan uitoefenen wanneer hij zijn functie in het bedrijf behoudt.

Vervolgens stelt een lid bij amendement voor :

« Het derde en het vierde lid van § 3 van dit artikel te vervangen als volgt :

« Indien de partijen niet met elkaar verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding en spreekt hij de schorsing van de arbeidsovereenkomst uit. »

Verantwoording

Het is onaanvaardbaar dat men een beschermd werknemer in dienst moet houden zolang de procedure voor de arbeidsrechtbank loopt. Dat is immers onbestaanbaar met het begrip van ontslag wegens grove fout, want dit houdt precies in dat de arbeidsverhouding van dan af niet meer in stand gehouden kan worden. Voorts gaat de ontwerp-bepaling ook in tegen de vaste rechtspraak van het Hof van cassatie dat de mogelijkheid aanvaardt om de arbeidsovereenkomst te schorsen zolang de procedure voor de arbeidsrechtbank loopt, precies om de tegenstrijdigheden te voorkomen waartoe het koninklijk besluit nr. 4 in het verleden heeft geleid. Indien men er daarenboven rekening mee houdt dat het merendeel van de grove fouten die de arbeidsrechtbanken hebben moeten behandelen, verband houden met diefstal, geweld, zedenfeiten, enz. spreekt het haast vanzelf dat de werkgever personen die zich daaraan schuldig hebben gemaakt, onmogelijk in zijn bedrijf kan houden tijdens het verloop van de procedure.

Il faut noter, en outre, que la suspension du contrat de travail du travailleur protégé pendant la procédure devant le tribunal du travail a également été proposée par M. Breyne dans sa proposition de loi déposée en 1988 (proposition de loi modifiant l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 1^{er} bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, Chambre 22/1, S.E. 1988).

Subsidiairement, il propose :

« 1) Au quatrième alinéa du § 3, remplacer les mots « La décision se fonde sur » par les mots « Il y a lieu de prononcer la suspension lorsque le juge constate que les motifs invoqués sont étrangers à la. »

2) Au quatrième alinéa du § 3, remplacer les mots « La décision se fonde sur » par les mots « Le juge prononce la suspension lorsqu'il constate que. »

Justification

Cet amendement vise à instaurer au moins une certaine sécurité juridique au cas où la loi donnerait quand même au juge le pouvoir d'imposer le maintien en service du travailleur protégé pendant la procédure devant le tribunal du travail.

Le texte du projet est à cet égard ambigu. Il faut à tout le moins que le juge soit tenu de prononcer la suspension de l'exécution du contrat dès lors qu'il constate que les faits invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales.

Selon le Ministre, il n'est pas souhaitable d'ériger sans plus en règle la suspension du contrat de travail. En effet, il ressort de sondages que dans quelque 50 p.c. des cas portés devant le tribunal, le motif grave est reconnu ou, autrement dit, qu'il ne l'est pas dans quelque 50 p.c. des cas. Il est donc indiqué de faire apprécier l'opportunité de la suspension par une instance impartiale.

En ce qui concerne les amendements subsidiaires, le Ministre fait remarquer qu'à ce stade de la procédure, le juge n'a pas encore pris connaissance du dossier complet. Il s'agit d'une procédure qui, comme en matière de référé, ordonne les mesures urgentes et provisoires. A ce stade, la suspension n'est autorisée que lorsqu'elle est nécessaire à la sécurité de l'entreprise ou à celle des collègues travailleurs.

Tot slot wijzen wij erop dat ook de heer Breyne voorstelt de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer te schorsen zolang de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig is (cf. voorstel van wet tot wijziging van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, Gedr. St. Kamer, 22/1, B.Z. 1988).

Subsidiair stelt hij voor :

« 1) In het vierde lid van § 3 de woorden « De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid ... » te vervangen door de woorden « De schorsing moet worden uitgesproken wanneer de rechter vaststelt dat de aangevoerde redenen geen verband houden met de hoedanigheid van ... »

2) In het vierde lid van § 3 de woorden « De beslissing wordt gesteund op de overweging dat ... » te vervangen door de woorden « De rechter spreekt de schorsing uit wanneer hij vaststelt dat ... »

Verantwoording

Dit amendement wil tenminste voor enige rechtszekerheid zorgen ingeval de wetgever aan de rechter de mogelijkheid laat om de beschermde werknemer in dienst te doen houden zolang de procedure voor de arbeidsrechtbank loopt.

Op dat punt is de ontwerp-tekst niet duidelijk. De rechter zou op zijn minst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten kunnen schorsen indien hij vaststelt dat de aangevoerde feiten geen verband houden met de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde noch met vakbondsactiviteiten.

Volgens de Minister is het niet wenselijk de schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder meer als regel te stellen. Immers, uit steekproeven blijkt dat ongeveer 50 pct. van de gevallen die voor de rechtbank komen leiden tot een erkenning van de dringende reden en derhalve ongeveer 50 pct. tot de niet-erkenning. Het is dus aangewezen een onpartijdige instantie te laten oordelen over de opportuniteit van de schorsing.

Wat de subsidiaire amendementen betreft, merkt de Minister op dat de rechter in dit stadium van de procedure nog niet kennis heeft genomen van het volledige dossier. Het gaat om een procedure, zoals die bij kort geding, die de dringende en voorlopige maatregelen beveelt. De schorsing is in dit stadium alleen toegelaten wanneer zij noodzakelijk is voor de veiligheid van de onderneming of van die van de collega's werknemers.

Un membre fait référence à ce propos à la discussion de l'article 2, § 4, au cours de laquelle il a été dit que le mandat de délégué du personnel ne pouvait ouvrir aucun avantage spécial à l'intéressé. Lorsque la preuve est faite qu'il n'y a aucun lien entre sa qualité de délégué du personnel et le licenciement pour motif grave, il doit être traité sur le même pied que les autres travailleurs. Ce n'est apparemment pas le cas en l'espèce.

Selon un autre membre, cette conception implique que le travailleur délégué du personnel doit pouvoir être licencié immédiatement. Telle est la portée de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Cet article n'est, toutefois, pas appliqué dans les cas visés ici. Il s'écoule un certain temps avant que le tribunal n'apprécie s'il y a motif grave. Durant cette période, l'intéressé est protégé. Cette protection se justifie, parce que l'intéressé assume dans l'entreprise une responsabilité supplémentaire qui le rend, en outre, particulièrement vulnérable. Il ne faut pas perdre de vue que le projet est destiné à protéger, non pas ceux qui abusent de leur fonction, mais bien ceux qui en sont victimes. Il arrive fréquemment que des délégués du personnel licenciés pour des raisons de droit commun, le soient en fait, sans qu'il ne soit possible de le prouver, pour une raison qui se profile en toile de fond, et qui n'est rien d'autre que leur activité syndicale. Ce sont ceux qui exercent correctement leur mandat qui doivent être protégés. S'ils sont assimilés à des travailleurs ordinaires, l'exercice effectif de la liberté syndicale est compromis.

L'auteur des amendements réplique que, dans l'hypothèse en question, l'on a à faire à un travailleur qui a commis une faute grave. En pareil cas, le travailleur ordinaire est licencié sur le champ. Le préopinant estime que la procédure proposée pour le délégué du personnel est justifiée, dans la mesure où, selon lui, les employeurs peuvent être enclins à licencier des délégués du personnel en prétextant l'existence d'une faute grave. Cela arrive toutefois très rarement. Les employeurs ont toujours reconnu qu'en cas de suspension, un problème de rémunération se pose. Il est proposé, par la voie du sous-amendement, de charger le juge de vérifier si la suspension est liée à l'exercice du mandat. Dans la négative, la procédure normale est applicable.

Selon un autre membre, 90 p.c. des licenciements de délégués du personnel sont imputables à l'exercice de leur mandat, aux actions syndicales qu'ils mènent et à leurs activités en matière de défense des intérêts des travailleurs. Ils sont rarement licenciés pour des motifs graves qui ne sont pas directement liés à l'exercice de leur mandat. Ils appartiennent d'ailleurs à la catégorie de personnel des entreprises qui est particulièrement visée et doit se montrer extrêmement prudente afin d'éviter de susciter le ressentiment de l'employeur. Il nous appartient de protéger les

Een lid verwijst in dit verband naar de bespreking van artikel 2, § 4, waarbij erop werd gewezen dat het mandaat van personeelsafgevaardigde geen bijzondere voordelen mocht inhouden voor de betrokkene. Wanneer het bewijs is geleverd dat er geen verband is tussen zijn hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en het ontslag om dringende redenen dient hij op dezelfde voet te worden behandeld als de andere werknemers. Dat is hier blijkbaar niet het geval.

Volgens een ander lid houdt die opvatting in dat de werknemer-personeelsafgevaardigde onmiddellijk moet kunnen worden afgedankt. Dat is de draagwijdte van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978. Dat artikel wordt in de hier geviseerde gevallen evenwel niet toegepast. Er verloopt enige tijd alvorens de rechtbank oordeelt of er een dringende reden is. Tijdens die periode wordt de betrokkene beschermd. Die bescherming is terecht omdat hij een bijkomende verantwoordelijkheid draagt in het bedrijf die hem bovendien bijzonder kwetsbaar maakt. Men mag niet vergeten dat het ontwerp dient tot bescherming, niet van degenen die misbruik maken van hun functie maar wel van degenen die het slachtoffer worden van die functie. Het komt herhaaldelijk voor dat personeelsafgevaardigden worden ontslagen om redenen van gemeen recht, maar de feitelijke achtergrond heeft vaak te maken met zijn syndicale activiteit zonder dat hiervan het bewijs kan worden geleverd. Het zijn degenen die hun mandaat correct uitoefenen, die moeten worden verdedigd. Indien zij met gewone werknemers worden gelijkgesteld, wordt de effectieve werking van de syndicale vrijheid aangetast.

De auteur van de amendementen repliceert hierop dat men te doen heeft met een werknemer die een grove fout heeft begaan. Een gewone werknemer wordt in dat geval terstond ontslagen. De voor de personeelsafgevaardigde voorgestelde procedure wordt door de voorgaande spreker verantwoord geacht zeggend omdat de werkgevers geneigd zijn personeelsafgevaardigden te ontslaan onder voorwendsel van het bestaan van een grove fout. Die gevallen zijn evenwel zeer zeldzaam. De werkgevers hebben steeds erkend dat er, in geval van schorsing, een probleem is van bezoldiging. Met het subamendement wordt voorgesteld dat de rechter er zich van vergewist of de schorsing verband houdt met de uitoefening van het mandaat. Zo dat niet het geval is, is de normale procedure toepasselijk.

Volgens een ander lid zijn de ontslagen van de personeelsafgevaardigden in 90 pct. van de gevallen toe te schrijven aan de uitoefening van hun mandaat, aan de syndicale actie die zij voeren en aan de verdediging van de belangen van de arbeiders. Zij worden zelden ontslagen om zwaarwichtige redenen die niet rechtstreeks verband houden met de uitoefening van hun mandaat. Zij behoren doorgaans tot de personen die in de bedrijven worden gevisieerd en die zeer voorzichtig moeten zijn en vermijden dat zij de wreveld van de werkgever wekken. Wij hebben de taak de per-

délégués du personnel en ne les plaçant pas sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. En se basant sur son expérience personnelle, l'intervenant croit pouvoir affirmer que de nombreux délégués sont traités de manière inique par leurs employeurs.

L'auteur de l'amendement réplique que les employeurs paient les délégués du personnel et les délégués syndicaux pour exercer leur mandat. Telle est la réalité belge. L'employeur a tout intérêt à essayer de réaliser un consensus et un compromis avec les délégués du personnel et les délégations syndicales. On n'obtient rien en recourant à la violence.

L'un des préopinants convient que le délégué du personnel mérite une protection particulière, même lorsqu'il a commis une faute grave. Mais dans ce cas, il ne faut pas dire qu'il ne peut pas bénéficier d'avantages spéciaux (article 2, § 4).

Un dernier intervenant répète ce qu'il a déjà dit lors de la discussion générale, à savoir que lorsqu'un représentant des travailleurs a commis une faute vraiment grave, l'organisation qui l'a présenté reconnaîtra généralement la chose et ne le considérera même plus comme son délégué. Telle est aussi la réalité belge.

L'auteur de l'amendement s'associe à ce qui vient d'être dit.

Le Ministre répète que le projet a pour objet d'assurer une protection équilibrée, où les délégués du personnel ne soient discriminés ni dans un sens positif ni dans un sens négatif. Ils sont protégés de manière fonctionnelle contre les licenciements du fait de l'exercice d'un mandat syndical. Le projet prévoit dès lors la possibilité d'un licenciement pour motif grave et pour des raisons d'ordre technique ou économique. Il y a motif grave chez un travailleur protégé à partir du moment où le tribunal en a décidé ainsi, et ce de manière définitive. Tant que le tribunal n'a pas pris cette décision, le travailleur devrait normalement demeurer en fonction avec maintien du salaire et du mandat. Le président du tribunal peut déroger à cette règle générale à titre de mesure provisoire et urgente.

Mis aux voix, les amendements sont rejetés par 11 voix contre 3.

L'amendement suivant propose :

« A) De remplacer, au paragraphe 2 de cet article, les mots « à l'article 5 » par les mots « au paragraphe 1^{er} ».

soneelsafgevaardigden te beschermen en ze niet op gelijke voet te plaatsen met de andere werknemers. Het lid meent, op grond van zijn ervaring, te mogen zeggen dat heel wat afgevaardigden op onrechtmatige wijze door de werkgevers worden behandeld.

De auteur van het amendement antwoordt hierop dat de werkgevers de personeelsafgevaardigden en de syndicale afgevaardigden betalen om hun mandaat uit te oefenen. Dat is de Belgische realiteit. De werkgever heeft er alle belang bij met de personeelsafgevaardigden en met de syndicale delegaties tot een consensus en een compromis te komen. Met geweld valt niets te bereiken.

Een van de voorgaande sprekers kan aannemen dat de personeelsafgevaardigde een bijzondere bescherming verdient, zelfs wanneer hij een grove fout heeft begaan. In dat geval mag men evenwel niet zeggen dat hij geen bijzondere voordelen mag genieten (artikel 2, § 4).

Een laatste spreker herhaalt wat hij reeds bij de algemene bespreking heeft gezegd, nl. dat wanneer een werknemersafgevaardigde een werkelijk grove fout begaat, de organisatie die hem heeft voorgedragen zulks in de regel ook erkent en hem zelfs niet meer beschouwt als haar afgevaardigde. Dat is ook de Belgische realiteit.

De auteur van het amendement is het hiermee eens.

De Minister wijst er nogmaals op dat het ontwerp streeft naar een evenwichtige bescherming waarbij de personeelsafgevaardigden niet positief en evenmin negatief worden gediscrimineerd. Zij worden functioneel beschermd tegen ontslagen, geïnspireerd door de uitoefening van hun syndicaal mandaat. Daarom wordt bepaald in welke gevallen ontslag mogelijk is nl. dringende redenen en technische en economische redenen. Er is een dringende reden voorhanden in hoofde van een beschermd werknemer op het ogenblik dat de rechtbank definitief beslist heeft dat die reden er inderdaad is. Zolang de rechtbank die beslissing niet heeft getroffen, zou de werknemer normalerweise in dienst moeten blijven met behoud van loon en mandaat. Van die algemene regel kan door de voorzitter van de rechtbank, bij wijze van voorlopige en dringende maatregel, worden afgeweken.

De amendementen worden ter stemming gelegd en verworpen met 11 tegen 3 stemmen.

Met een volgend amendement wordt voorgesteld om :

« A) In paragraaf 2 van dit artikel, de woorden « in artikel 5 » te vervangen door de woorden « in paragraaf 1 ».

B) *De remplacer, au § 3, alinéa 4, du même article, les mots « de sa notification » par les mots « de la saisine du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. »*

Justification

Selon l'exposé des motifs (p. 11), le président se prononce sur la suspension de l'exécution du contrat de travail « à partir de sa saisine par l'employeur ».

Cela signifie que la suspension ne prend cours que le jour de la signification de la citation en vue de la reconnaissance du motif grave. Le juge est présumé saisi d'une affaire le jour de la signification de la citation (voir Fettweis, A., Manuel de procédure civile, Liège, 1987, nos 96 et 257). Selon le texte de l'article 5 proposé par le Conseil d'Etat, la suspension du contrat de travail prend également cours à la date de la saisine par citation par l'employeur visée à l'article 6 (avis du Conseil d'Etat, p. 45). Cela correspond également mieux à la logique interne de la loi, puisqu'il est possible qu'après la décision du président relative à la suspension ou non du contrat de travail au cours de la procédure, l'employeur ne procède pas à la citation. L'existence de cette possibilité ressort clairement de la phrase liminaire de l'article 6 du projet: « L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, maintient sa décision de licencier... »

Selon le texte du projet, il serait possible que la suspension prenne cours et subsiste sans qu'il n'y ait de citation. Dans un tel cas, il faudrait engager une procédure spéciale non prescrite par la loi, pour mettre fin à la suspension.

L'amendement A est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

L'amendement B est adopté par 11 voix contre 3.

L'article amendé est adopté par 12 voix contre 3.

Article 6

Le Ministre répond à une question posée par un membre que la disposition de cet article s'applique également aux délégués du personnel suppléants. Il renvoie à cet égard à la définition de l'article 1^{er}.

B) *In paragraaf 3, lid 4, van hetzelfde artikel de woorden « van de kennisgeving » worden vervangen door de woorden « de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. »*

Verantwoording

Volgens de memorie van toelichting spreekt de voorzitter zich uit over de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst « vanaf de aanhangigmaking van de zaak door de werkgever » (memorie van toelichting, blz. 11).

Dit betekent dat de schorsing pas een aanvang neemt op de dag van de betekening van de dagvaarding die strekt tot erkenning van de dringende reden. Een zaak wordt geacht bij de rechter aanhangig te zijn op de dag van de betekening van de dagvaarding (zie Fettweis, A., « Manuel de procédure civile », Luik, 1987, nrs. 96 en 257). Ook in de door de Raad van State voor artikel 5 gesuggereerde tekst gaat de schorsing van de arbeidsovereenkomst pas in op de datum van de aanhangigmaking van de in artikel 6 bedoelde dagvaarding door de werkgever (advies Raad van State, blz. 45). Dit stemt ook beter overeen met de interne logica van de wet aangezien het mogelijk is dat de werkgever na de beslissing van de voorzitter over de schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure niet tot dagvaarding overgaat. Deze mogelijkheid blijkt duidelijk uit de aanhef van artikel 6 van het ontwerp: « De werkgever die na verloop van de bij artikel 5 vastgestelde onderhandelingsperiode, bij zijn voornemen blijft om te ontslaan... »

Volgens de tekst van het ontwerp zou het mogelijk zijn dat de schorsing ingaat en blijft voortduren terwijl er niet tot dagvaarding wordt overgegaan. In een dergelijk geval zou er dan een bijzondere, niet door de wet voorgeschreven, procedure moeten worden ingesteld om de schorsing te beëindigen.

Het amendement A wordt aangenomen met 11 stemmen bij 3 onthoudingen.

Het amendement B wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen.

Het artikel, zoals geamendeerd, wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

Artikel 6

Op de vraag van een lid antwoordt de Minister dat de bepaling van dit artikel ook van toepassing is op de personeelsafgevaardigden — plaatsvervangers. Hij verwijst hiervoor naar de begripsomschrijving in artikel 1.

Un amendement est déposé qui vise à remplacer, à cet article, les mots « prévue à l'article 5 » par les mots « prévue à l'article 5, paragraphe 1^{er}, » et les mots « visée à l'article 5 » par les mots « visée à l'article 5, paragraphe 3, ».

Cet amendement est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Un amendement visant à supprimer les articles 6 à 13 du projet est ensuite déposé.

L'article amendé est adopté par 11 voix contre 2.

Ce vote implique le rejet de l'amendement visant à supprimer l'article. Cette remarque vaut également pour les articles 7 à 13.

Article 7

Il est proposé, par la voie d'un amendement, de remplacer, aux quatrième et septième lignes de cet article, les mots « l'article 4 » par les mots « l'article 4, § 1^{er} ».

Cet amendement est adopté par 11 voix contre 2.

Par un deuxième amendement, il est proposé de :

« Compléter la deuxième phrase de cet article par ce qui suit :

« Sauf s'il s'agit de faits qui se seraient produits au cours de la procédure après la notification visée à l'article 4. »

Justification

Le projet de loi prévoit que les motifs de licenciement sont limitativement énumérés dans la première lettre de notification.

Il faudrait quand même prévoir que la possibilité d'y ajouter, le cas échéant, des faits lors de la période pendant laquelle le travailleur reste dans l'entreprise (notamment pendant la période de négociations au niveau de l'entreprise). Sinon il serait impossible pour l'employeur d'invoquer des faits qui pourraient se produire lors de cette période (par exemple des violences).

L'amendement est rejeté par 11 voix contre 3.

L'article amendé est adopté par le même nombre de voix.

Er wordt een amendement ingediend ertoe strekkende in dit artikel, de woorden « bij artikel 5 vastgestelde » te vervangen door de woorden « bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde » en de woorden « bij artikel 5 bedoelde » door de woorden « bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde ».

Dit amendement wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

Vervolgens wordt er nog een amendement ingediend om de artikelen 6 tot en met 13 van het ontwerp te doen vervallen.

Het geamendeerde artikel wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen.

Deze stemming houdt de verwerping in van het amendement tot schrapping van het artikel. Deze opmerking geldt eveneens voor de artikelen 7 tot en met 13.

Artikel 7

Bij amendement wordt voorgesteld op de vierde en de zevende lijn van dit artikel, de woorden « artikel 4 » te vervangen door de woorden « artikel 4, § 1, ».

Dit amendement wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen.

Er wordt een tweede amendement ingediend, luidende :

« De tweede volzin van dit artikel aan te vullen als volgt :

« , behalve wanneer het gaat om feiten die zich zouden hebben voorgedaan in de loop van de procedure na de kennisgeving bedoeld in artikel 4. »

Verantwoording

Het ontwerp bepaalt dat de eerste schriftelijke kennisgeving de redenen van het ontslag beperkend moet opsommen.

Het ontwerp zou toch de mogelijkheid moeten bieden om daaraan, zo nodig, de feiten toe te voegen die werden gepleegd tijdens de periode waarin de werknemer in de onderneming blijft (onder meer de periode van de onderhandelingen op bedrijfsniveau). In het andere geval zou de werkgever geen feiten meer kunnen aanvoeren die zich tijdens deze periode nog zouden voordoen (bijvoorbeeld daden van geweld).

Dit amendement wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen.

Het geamendeerde artikel wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen.

Article 8

Un membre demande pour quelle raison on n'a pas suivi l'avis du Conseil d'Etat à propos du début de cet article.

Le représentant du Ministre de la Justice répond que pour la procédure proposée ici, les règles du référé doivent être appliquées. L'article 8 du projet correspond à l'article 1035 du Code judiciaire.

Il est proposé par voie d'amendement :

« Supprimer le mot « maximum » au troisième alinéa de cet article. »

Ce mot est considéré comme superflu par l'auteur de l'amendement.

L'amendement est adopté par 11 voix contre 2.

Un autre amendement propose de supprimer le dernier alinéa de cet article.

L'auteur, corrigeant son amendement, propose de supprimer la dernière phrase du dernier alinéa, car le problème de l'opposition et de l'appel est réglé à l'article 10 du projet.

Le représentant du Ministre de la Justice trouve souhaitable de ne pas modifier l'article 8. La disposition du dernier alinéa de l'article 10 ne concerne pas, en effet, la décision du président du tribunal relative à la prorogation du délai (art. 8, troisième alinéa).

A une autre question de l'auteur, le représentant du Ministre répond encore qu'il convient effectivement de remplacer le mot « tribunal », à la première ligne du dernier alinéa, par le mot « président », parce que les décisions sont toujours prises par ce dernier.

L'amendement est retiré.

L'article 8, tel qu'il a été modifié, est adopté par 13 voix contre 2.

Article 9

Plusieurs commissaires déposent les amendements suivants :

« A) Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots « l'employeur est tenu de payer ... à sa rémunération nette » par les mots « le travailleur a droit à des allocations de chômage provisoires. »

Justification

La motivation pour prévoir le paiement de la rémunération nette n'est pas convaincante. Ceci constitue une discrimination inacceptable vis-à-vis des travail-

Artikel 8

Een lid vraagt waarom, m.b.t. de aanhef van dit artikel, het advies van de Raad van State niet werd gevolgd.

De vertegenwoordiger van de Minister van Justitie antwoordt dat wat de hier voorgestelde procedure betreft, de regels van het kort geding moeten worden toegepast. Artikel 8 van het ontwerp stemt overeen met artikel 1035 van het Gerechtelijk Wetboek.

Bij amendement wordt voorgesteld :

« In het derde lid van dit artikel het woord « maximum » te doen vervallen. »

Dit woord wordt door de auteur beschouwd als zijnde overbodig.

Dit amendement wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen.

Voorts is er nog een amendement ingediend om het laatste lid van dit artikel te doen vervallen.

De auteur, zijn amendement corrigerend, stelt voor de laatste volzin van het laatste lid te doen vervallen. Het probleem van het verzet en het hoger beroep wordt immers geregeld in artikel 10 van het ontwerp.

De vertegenwoordiger van de Minister van Justitie vindt het raadzaam artikel 8 ongewijzigd te handhaven. Het bepaalde in het laatste lid van artikel 10 heeft immers geen betrekking op de beslissing van de voorzitter van de rechtbank wat de verlenging van de termijn betreft (art. 8, derde lid).

De vertegenwoordiger van de Minister, op een andere vraag van de indiener, antwoordt nog dat het inderdaad aangewezen is het woord « rechtbank » op de eerste regel van het laatste lid te vervangen door het woord « voorzitter ». De beslissingen worden immers door laatstgenoemde genomen.

Het amendement wordt teruggenomen.

Het artikel 8, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Artikel 9

Enkele leden dienen de volgende amendementen in :

« A) In het eerste lid van dit artikel de woorden « moet de werkgever... dat gelijk is aan zijn netto-loon » te vervangen door de woorden « heeft de werknemer recht op voorlopige werkloosheidsuitkeringen. »

Verantwoording

De redenen die het ontwerp aanvoert om het netto-loon te betalen, overtuigen niet. De regeling houdt een onaanvaardbare discriminatie in tegenover de

leurs ordinaires et accentue d'une façon arbitraire et injustifiée le caractère privilégié du statut du travailleur protégé.

Subsidiairement :

« Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots « l'employeur est tenu de payer... à sa rémunération nette » par les mots « le travailleur a droit à une rémunération égale à la partie de la rémunération qui ne peut être cédée ni saisie en vertu de l'article 1409 du Code judiciaire. »

Justification

Cette proposition s'inspire de la proposition de loi de M. Breyne qui propose que pour les travailleurs protégés, dont le contrat a été suspendu pendant la procédure, le mandant visé à l'article 1409 du Code judiciaire soit garanti.

« B) Supprimer le troisième alinéa de cet article. »

Justification

Il n'y a pas de justification pour payer au travailleur une indemnité à charge de l'employeur.

Subsidiairement :

« Remplacer le troisième alinéa de cet article par ce qui suit :

« L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} doit être restituée à l'employeur dès lors que l'existence du motif grave a été reconnue par une décision coulée en force de chose jugée, suivie du licenciement. »

Justification

Il n'y a aucune motivation qui pourrait être invoquée pour prévoir le non-remboursement des sommes acquises pendant la procédure au cas où la faute grave est par après acceptée par les tribunaux du travail. Le projet de loi instaure ainsi une discrimination inacceptable; la conséquence est en effet que les travailleurs protégés, n'importe la faute grave qu'ils ont commise (vol, violence) restent rémunérés pendant la procédure. Si l'on constate en outre que la grande majorité des cas de fautes graves concernent en effet des fautes graves de cet ordre, il est clair que le projet de loi s'écarte complètement de la réalité.

gewone werknemers en leidt ertoe dat het reeds bevoorrecht statuut van de beschermde werknemer nog wordt verruimd op een willekeurige en niet te verantwoorden manier.

Subsidiair :

« In het eerste lid van dit artikel de woorden « moet de werkgever... dat gelijk is aan zijn nettoloon » te vervangen door de woorden « heeft de werknemer recht op een bedrag dat gelijk is aan het gedeelte van het loon dat krachtens artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek niet kan worden overgedragen noch in beslag genomen. »

Verantwoording

Dit amendement is ingegeven door het voorstel van wet van de heer Breyne dat er wil voor zorgen dat beschermde werknemers wier arbeidsovereenkomst in de loop van de procedure werd geschorst, het bedrag gewaarborgd door artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek blijven ontvangen.

« B) Het derde lid van dit artikel te doen vervallen. »

Verantwoording

Het is niet te verantwoorden dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding moet betalen.

Subsidiair :

« Het derde lid van dit artikel te vervangen als volgt :

« De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid moet aan de werkgever worden teruggegeven zodra het bestaan van een dringende reden is erkend bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing, gevolgd door het ontslag. »

Verantwoording

Het is onredelijk dat de tijdens de procedure ontvangen bedragen niet teruggegeven moeten worden wanneer de arbeidsrechtbank nadien het bestaan van een grove fout erkent. Het ontwerp voert een onaanvaardbare discriminatie in. Het zorgt er immers voor dat beschermde werknemers, niettegenstaande zij een grove fout hebben gepleegd (diefstal, geweld), hun loon blijven ontvangen in de loop van de procedure. Indien men er bovendien rekening mee houdt dat het merendeel van de grove fouten onder die categorie valt, is het zonder meer duidelijk dat het ontwerp in geen enkel opzicht blijkt geeft van realiteitszin.

Dans le même ordre d'idées, un membre se réfère une fois encore à l'article 2, § 4, où il est dit que l'intéressé ne peut bénéficier d'avantages spéciaux. Or, à l'article 9, quatrième alinéa, il est prévu que l'indemnité complémentaire reste acquise, quelle que soit la décision de la juridiction du travail, c'est-à-dire même lorsque la faute grave est reconnue.

Un autre membre renvoie à ce qui a été dit à ce sujet au cours de la discussion générale, et plus particulièrement à sa proposition de remplacer le terme « avantages » par « privilèges ». Effectivement, les délégués du personnel et les travailleurs ordinaires ne se trouvent pas dans des situations identiques, mais bien dans des situations analogues. Le responsable syndical doit pouvoir prétendre à des avantages particuliers pour pouvoir exercer sa fonction. Il n'a toutefois pas droit à des privilèges anormaux.

Le Ministre observe que le compromis accepté implique que le délégué du personnel bénéficie d'une garantie de revenu pendant la période de suspension. Cette garantie est maintenue, même lorsque le tribunal reconnaît l'existence d'un motif grave. Par ailleurs, il n'est pas prévu non plus que le travailleur assigné à tort en justice a droit à l'intégralité du salaire avec rétroactivité pour la période de suspension.

Les amendements sont rejetés par 13 voix contre 2.

L'article est adopté par un vote identique.

Article 10

Un membre fait, aux sujet de cet article, les remarques suivantes :

— A la première ligne, le mot « juge » devrait être remplacé par le mot « président », compte tenu de la modification apportée à l'article 8.

— La disposition du premier alinéa est plutôt surprenante. C'est l'employeur qui a lancé la procédure et communiqué son point de vue. Ensuite, il est le premier à conclure.

Avec d'autres membres, l'intervenant dépose les amendements suivants :

« A. A l'alinéa 1^{er} de cet article, remplacer le chiffre « 3 » par « 4. »

« B. Au dernier alinéa du même article, remplacer les mots « Ils ne sont pas susceptibles d'opposition, ni d'appel » par les mots « Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel. »

Een lid, hierbij aansluitend, verwijst nogmaals naar artikel 2, § 4, waarin bepaald wordt dat aan de personeelsafgevaardigde geen bijzondere voordelen mogen worden toegekend. Welnu, in artikel 9, vierde lid, wordt bepaald dat de bijkomende vergoeding verworven blijft, ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht, dus ook wanneer de grove fout wordt erkend.

Een ander lid verwijst naar wat tijdens de algemene bespreking hierover werd gezegd en meer bepaald zijn voorstel om « voordelen » te vervangen door « privileges ». De personeelsafgevaardigden en de gewone werknemers bevinden zich inderdaad niet in identieke situaties, wel in soortgelijke situaties. De syndicale verantwoordelijke moet aanspraak kunnen maken op particuliere voordelen om zijn functie te kunnen uitoefenen; zij hebben evenwel geen recht op abnormale privileges.

De Minister merkt op dat het aanvaarde compromis inhoudt dat de personeelsafgevaardigde, tijdens de schorsingsperiode, een inkomensgarantie geniet. Die garantie blijft behouden, ook wanneer de rechtbank het bestaan van een dringende reden aanvaardt. Er wordt ten andere ook niet bepaald dat de werknemer die ten onrechte voor de rechtbank wordt gebracht, recht heeft op het integrale loon met terugwerkende kracht voor de schorsingsperiode.

De amendementen worden verworpen met 13 tegen 2 stemmen.

Het artikel wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Artikel 10

Een lid maakt m.b.t. dat artikel de volgende opmerkingen :

— Op de eerste regel zou het woord « rechter » moeten worden vervangen door het woord « voorzitter » gelet op de wijziging aangebracht in artikel 8.

— Het bepaalde in het eerste lid is nogal verwonderlijk. De werkgever heeft de procedure ingeleid en zijn standpunt medegedeeld. Vervolgens neemt hij als eerste conclusie.

Samen met andere leden dient hij de volgende amendementen in :

« A. In het eerste lid van dit artikel het woord « derde » te vervangen door het woord « vierde. »

« B. In het laatste lid van hetzelfde artikel, de woorden « Ze zijn niet vatbaar voor verzet of hoger beroep » te vervangen door de woorden « Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep. »

Le Ministre répond que l'employeur conclut le premier parce que jusque-là, on n'a échangé que des lettres contenant des informations succinctes à l'adresse du travailleur et de l'organisation syndicale. L'employeur met tous ses arguments sur la table en une seule fois. Aux cinquième et sixième alinéas, le mot « juge » doit être maintenu, parce qu'il est également fait référence à l'article 8, troisième alinéa, où il est question de « juge » dans le texte français. Le texte néerlandais de l'article 8 doit être adapté.

L'auteur principal de l'amendement n'est pas d'accord sur l'explication donnée. L'amendement B lui paraît logique, parce qu'il est prévu expressément à l'article 11 qu'il ne peut être interjeté appel contre le jugement définitif. D'autre part, le dernier alinéa de l'article 10 parle de tous les jugements sans exception. Cette disposition de l'article 10 est à tout le moins en contradiction avec le début de l'article 11.

L'amendement A est adopté par 14 voix contre 1.

L'amendement B est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Par ailleurs, la Commission accède à la demande du Ministre tendant à remplacer à l'article 8, troisième alinéa, deuxième phrase, du texte néerlandais, le mot « *voorzitter* » par « *rechter* ».

Un commissaire trouve superflu d'indiquer au deuxième alinéa de cet article que « la décision est réputée contradictoire ». En effet, le dernier alinéa du même article dit qu'aucune opposition n'est possible. La deuxième phrase du cinquième alinéa est elle aussi superflue pour la même raison.

A quoi le représentant du Ministre de la Justice répond qu'à l'article 10, on n'est pas encore arrivé au stade du jugement final. Le dernier alinéa de l'article 10 concerne plusieurs décisions. La disposition du deuxième alinéa est une expression consacrée, inspirée de l'article 751 du Code judiciaire.

Le même intervenant demande encore, au sujet du septième alinéa de l'article, si la décision de demander l'avis du ministère public est laissée à l'appréciation du tribunal.

Il lui est répondu qu'en l'occurrence, l'article 764 du Code judiciaire s'applique. Le tribunal apprécie effectivement si une communication sera faite au ministère public.

L'article, tel qu'il a été modifié, est adopté par 12 voix contre 1.

Article 11

Un membre estime que la deuxième phrase du dernier alinéa du § 2 devrait être supprimée. Aucun arrêt n'est susceptible d'appel. Seul le recours en cassation est autorisé.

De Minister antwoordt dat de werkgever als eerste conclusie neemt omdat tot nu toe alleen brieven werden uitgewisseld waarin bondige informatie wordt gegeven aan de vakorganisatie. De werkgever legt alle argumenten ineens ter tafel. In het vijfde en zesde lid dient het woord « rechter » te worden behouden omdat eveneens gerefereerd wordt naar artikel 8, derde lid waar in de Franse tekst sprake is van « juge ». De Nederlandse tekst van artikel 8 dient hieraan te worden aangepast.

De hoofdindiener van het amendement is het met de gegeven uitleg niet eens. Het amendement B lijkt hem logisch omdat in artikel 11 uitdrukkelijk wordt bepaald dat tegen het eindvonnis geen hoger beroep mogelijk is. Van de andere kant spreekt het laatste lid van artikel 10 over alle vonnissen zonder enige uitzondering. Deze bepaling van artikel 10 is op zijn minst in tegenspraak met de aanhef van artikel 11.

Het amendement A wordt aangenomen met 14 stemmen tegen 1 stem.

Het amendement B wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 onthouding.

Van de andere kant gaat de Commissie in op de vraag van de Minister om in artikel 8, derde lid, tweede volzin van de Nederlandse tekst het woord « voorzitter » te vervangen door « rechter ».

Een commissielid vindt het overbodig in het tweede lid van dit artikel te bepalen « dat de beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ». Immers, in het laatste lid van hetzelfde artikel wordt gezegd dat geen verzet mogelijk is. Ook de tweede volzin van het vijfde lid is, om dezelfde reden, overbodig.

De vertegenwoordiger van de Minister van Justitie repliceert hierop dat men in artikel 10 nog niet aan het eindvonnis toe is. Het laatste lid van artikel 10 heeft betrekking op verscheidene beslissingen. De bepaling van het tweede lid is een geijkte uitdrukking, geïnspireerd door artikel 751 van het Gerechtelijk Wetboek.

Hetzelfde lid vraagt nog, m.b.t. het zevende lid van het artikel of het aan het oordeel van de rechtbank wordt overgelaten om advies te vragen aan het openbaar ministerie.

Hierop wordt geantwoord dat artikel 764 van het Gerechtelijk Wetboek toepassing vindt. De rechtbank oordeelt inderdaad of mededeling wordt gedaan aan het openbaar ministerie.

Het artikel, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 11

Volgens een lid dient in het laatste lid van § 2, de tweede volzin te worden geschrapt. Tegen arresten is geen hoger beroep mogelijk. Alleen voorziening in cassatie is toegelaten.

Le représentant du Ministre de la Justice marque son accord sur ce qui vient d'être dit. Cette phrase devrait être libellée comme suit: « Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. » La Commission adopte cette modification par 13 voix contre 1.

En ce qui concerne le dernier alinéa du § 1^{er}, un autre membre observe encore qu'il est évident que « le dossier complet » doit être déposé au greffe.

L'article est adopté par 13 voix contre 1.

Articles 12 et 13

Ces articles sont adoptés sans discussion, par 12 voix contre 1.

Article 14

Il est proposé, par voie d'amendement, de remplacer cet article par les dispositions suivantes:

« Au cas où le motif grave invoqué par l'employeur n'est pas reconnu par le juge, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de réintégrer celui-ci dans sa fonction, avec maintien de la rémunération et de tous les autres avantages acquis en vertu du contrat de travail, et ce sous peine du paiement d'une astreinte de 100 000 francs par jour civil. »

Le travailleur qui desire être réintégré dans sa fonction adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée à la poste, qui doit être envoyée dans les sept jours de la signification du jugement ou de l'arrêt.

Le travailleur qui ne désire pas être réintégré le fait savoir à l'employeur par lettre recommandée à la poste, qui doit être envoyée dans les sept jours de la signification du jugement ou de l'arrêt.

Dans les trente jours de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, l'employeur paie au travailleur une indemnité de rupture égale à la rémunération de trois ans. Sont considérés comme rémunération: la rémunération en cours, ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat. Cette indemnité de rupture doit être déclarée à l'O.N.S.S. et, par conséquent, elle doit être soumise au paiement de l'ensemble des cotisations O.N.S.S.

Les actions relatives aux indemnités visées au présent article se prescrivent à l'expiration d'un délai de cinq ans, à compter de la fin du délai de trente jours prévu au quatrième alinéa du présent article. »

De vertegenwoordiger van de Minister van Justitie is het hiermee eens. Die volzin zou moeten luiden als volgt: « Hiertegen staat geen voorziening open. » Deze wijziging wordt door de commissie aanvaard met 13 stemmen tegen 1 stem.

Een ander lid merkt nog op m.b.t. het laatste lid van § 1 dat het vanzelfsprekend is dat het « volledige dossier » moet worden neergelegd bij de griffie.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1 stem.

Artikelen 12 en 13

Deze artikelen worden zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 14

Bij amendement wordt voorgesteld dit artikel te vervangen als volgt:

« Ingeval de dringende reden, zoals ze door de werkgever werd ingeroepen, niet erkend wordt door de rechter, is de werkgever ertoe gehouden, op vraag van de werknemer deze herop te nemen in zijn functie met behoud van loon en alle andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, en dit op straffe van betaling van een dwangsom van 100 000 frank per kalenderdag. »

De werknemer die wenst heropgenomen te worden in zijn functie, richt zijn aanvraag tot de werkgever door middel van een ter post aangetekende brief, die verzonden moet worden binnen zeven dagen volgend op de betekening van het vonnis of het arrest.

De werknemer die niet heropgenomen wenst te worden deelt dit mee aan de werkgever door middel van een ter post aangetekende brief die verzonden moet worden binnen zeven dagen volgend op de betekening van het vonnis of het arrest.

Binnen dertig dagen volgend op de verzending van het in vorig lid vermelde aangetekend schrijven betaalt de werkgever aan de werknemer een verbrekingsvergoeding uit gelijk aan het loon van drie jaar. Als loon worden aangemerkt: het lopende loon, evenals alle voordelen, verworven krachtens de overeenkomst. Deze verbrekingsvergoeding moet worden aangegeven bij de R.S.Z., en derhalve dienen de volledige R.S.Z.-bijdragen erop betaald te worden.

De vorderingen met betrekking tot de in dit artikel vermelde vergoedingen verjaren door het verstrijken van een termijn van vijf jaar, te rekenen vanaf het einde van de in lid 4 van dit artikel vermelde termijn van dertig dagen. »

Justification

Si l'on veut donner toute son efficacité à la législation, il convient d'abandonner le principe de l'obligation de réintégration « rachetable ».

La conséquence logique d'une telle approche est la suppression de toutes les indemnités de protection prévues jusqu'à présent, à l'exception de celle visée ci-dessus.

Cet amendement est rejeté à l'unanimité des 12 membres présents.

L'amendement suivant est ensuite déposé :

« A cet article, remplacer les mots « ou la présentation des candidatures » par les mots « ou le jour de la présentation des candidatures. »

Cet amendement est adopté par 11 voix contre 1.

L'article ainsi modifié est adopté par 12 voix contre 1.

Article 15

Un membre ayant demandé que lui soit précisée la notion de « rémunération perdue », le Ministre répond que la rémunération éventuellement perdue doit être versée rétroactivement. Il peut arriver, en effet, que le travailleur dont le contrat de travail est rompu reste sans revenu pendant quelques jours avant de bénéficier des allocations de chômage et de l'indemnité complémentaire.

Le Ministre cite, à titre d'exemple, le cas d'un employeur que le tribunal oblige à garder le travailleur dans l'entreprise. L'employeur ne tient toutefois pas compte de cette décision et met fin au contrat de travail. Le travailleur demande alors la réintégration. Avant que le travailleur ne perçoive une allocation, un certain temps s'écoule durant lequel il se trouve sans revenu. La disposition de l'article 14 vise cette période. Il ne s'agit pas du salaire qui aurait dû remplacer l'allocation pendant toute la période de suspension.

Selon un membre, il y a une différence de nuance entre le texte français, qui utilise le terme « réintégration », et le texte néerlandais, qui parle de *opnieuw opnemen*. *Wederopnemen* peut correspondre à la notion de réintégration, c'est-à-dire rétablir dans la situation antérieure. C'est cette signification qu'il faut donner à cet article. La question se pose alors de savoir dans quelle situation juridique le travailleur doit être rétabli. Selon l'intervenant, quelqu'un qui a été licencié irrégulièrement et qui est repris ensuite dans l'entreprise doit retrouver les

Verantwoording

Om de wetgeving een maximum aan doeltreffendheid te geven, moet men afstappen van het « afkoopbaar » maken van alle verplichting tot wederopname.

Het consequent gevolg van deze benadering is dan ook het afschaffen van alle tot nu toe voorziene beschermingsvergoedingen, met uitzondering van de hiervoor genoemde enige uitzondering.

Dit amendement wordt verworpen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

Bij amendement wordt vervolgens nog voorgesteld :

« In dit artikel, de woorden « of de voordracht van de kandidaturen » te vervangen door de woorden « of de dag van de voordracht van de kandidaturen. »

Dit amendement wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1 stem.

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 15

Op de vraag van een lid om het begrip « gedeelde loon » nader te preciseren, antwoordt de Minister dat het eventueel gedeelde loon retroactief moet worden uitbetaald. Het is namelijk mogelijk dat de werknemer, waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verboden, alvorens hij de werkloosheidsvergoeding en de opleg geniet enkele dagen geen inkomen heeft.

De Minister haalt bij wijze van voorbeeld het geval aan van een werkgever die door de rechtbank verplicht wordt de werknemer in de onderneming te houden. De werkgever stoort zich evenwel niet aan die beslissing en maakt een einde aan de arbeidsovereenkomst. Hierop vraagt de werknemer de wederopneming. Alvorens de werknemer een uitkering ontvangt, verloopt er enige tijd tijdens welke hij zonder inkomen is. Het bepaalde artikel 14 heeft betrekking op die periode. Het gaat niet om het loon dat in plaats had moeten zijn gekomen van de uitkering tijdens de volledige schorsingsperiode.

Volgens een lid is er een nuanceverschil tussen de Franse tekst, waarin de term *réintégration* wordt gebruikt en de Nederlandse tekst die spreekt van « opnieuw opneemt ». *Wederopnemen* kan overeenstemmen met het begrip « reintegratie » d.w.z. herstellen in de vroegere toestand. Die betekenis moet aan dit artikel worden gegeven. De vraag rijst nu in welke juridische situatie de werknemer moet worden hersteld. Volgens het lid dient iemand die wederrechtelijk werd afgedankt en die achteraf opnieuw in het bedrijf wordt opgenomen, al zijn rechten terug te

droits qu'il avait au moment où il a été licencié injustement. Cela ne ressort toutefois pas du texte. Les avantages extra-légaux, par exemple, ne sont pas visés par cet article.

Un autre membre trouve que le texte français traduit plus précisément l'intention de cet article que le texte néerlandais.

Le Ministre observe que le travailleur qui est repris est rétabli dans sa fonction et dans tous les droits qui s'y rattachent. Une jurisprudence suffisante existe, qui ne laisse aucun doute sur la portée de cette notion.

Toutes les conditions de travail — financières, matérielles et autres — qui valaient précédemment doivent s'appliquer à nouveau.

Un autre membre fait remarquer que cette discussion illustre une fois de plus que le projet n'accorde pas de privilèges aux délégués du personnel. Les travailleurs protégés qui sont repris après avoir été injustement licenciés, subiront de toute manière un dommage. L'intervenant se demande s'il ne serait pas préférable d'utiliser dans le texte néerlandais le mot *reïntegratie*, même si, d'un point de vue linguistique, cet emploi peut prêter à critique. Cela vaut aussi pour les articles 16 et 17.

La Commission est d'accord avec l'intervenant.

Il est proposé par voie d'amendement de supprimer les articles 15 à 19.

L'article ainsi modifié est mis aux voix et adopté par 12 voix contre 1.

Ce vote implique le rejet de l'amendement.

Article 16

Par voie d'amendement, il est proposé de supprimer cet article.

Justification

En cas d'absence de demande de réintégration, il faudrait exclure tout droit à une indemnité de protection puisque le travailleur a lui-même exprimé sa volonté de ne pas être réintégré dans l'entreprise.

Subsidiairement, il est proposé :

« A) Au premier tiret de cet article, de remplacer les mots « deux ans » par les mots « un an » ;

B) au deuxième tiret, de remplacer les mots « trois ans » par les mots « un an et demi » ;

krijgen die hij had op het ogenblik dat hij ten onrechte wordt afgedankt. Dat blijkt evenwel niet uit de tekst. Extra-legale voordelen, bijvoorbeeld, worden door dit artikel niet geviséerd.

Een ander lid vindt dat de Franse tekst nauwkeuriger weergeeft wat de bedoeling is van dit artikel, dan de Nederlandse tekst.

De Minister merkt op dat de werknemer die opnieuw wordt opgenomen « hersteld wordt in zijn functie en in alle rechten die daarmee samenhangen ». Er bestaat voldoende rechtspraak die geen twijfel laat bestaan over de draagwijdte van dit begrip.

Alle arbeidsvoorwaarden — financiële, materiële en andere — die voordien golden, moeten opnieuw gelden.

Nog een ander lid wijst erop dat de gevoerde discussie eens te meer illustreert dat met het ontwerp geen voorrechten worden verleend aan de personeelsafgevaardigden. De beschermde werknemers die, ten onrechte ontslagen zijnde, opnieuw worden opgenomen zullen hoe dan ook schade lijden. Het lid vraagt zich af of men in de Nederlandse tekst niet beter het woord « reïntegratie » zou gebruiken, ook al kan hierop uit taalkundig oogpunt enige kritiek worden geuit. Dat geldt ook voor artikelen 16 en 17.

De commissie is het hiermee eens.

Er wordt nog een amendement ingediend tot schrapping van de artikelen 15 tot en met 19.

Het artikel, zoals gewijzigd, wordt ter stemming gelegd en aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Deze stemming houdt de verwerping in van het amendement.

Artikel 16

Bij amendement wordt voorgesteld dit artikel te doen vervallen.

Verantwoording

Indien de werknemer geen aanvraag tot reïntegratie indient, zou het recht op een bijzondere vergoeding moeten vervallen, aangezien de werknemer zelf te kennen heeft gegeven dat hij niet in de onderneming gereïntegreerd wenst te worden.

Subsidiair wordt voorgesteld :

« A) in de bepaling na het eerste streepje van dit artikel de woorden « twee jaar » te vervangen door de woorden « één jaar » ;

B) in de bepaling na het tweede streepje van dit artikel de woorden « drie jaar » te vervangen door de woorden « anderhalf jaar » ;

C) au troisième tiret, de remplacer les mots « quatre ans » par les mots « deux ans. »

Justification

Les indemnités sont très élevées et peuvent comporter un coût qui peut, surtout dans des petites entreprises, être un obstacle insurmontable. Le coût éventuel, lié à un licenciement non reconnu pour faute grave ou raison économique ou technique, éventuellement pour vices de forme, peut entraîner ainsi la faillite de certains employeurs et doit être dès lors diminué.

Le Ministre souligne que les sanctions ne sont pas alourdies par rapport à ce que prévoit la législation existante. Le but du projet est non pas d'infliger des sanctions, mais d'empêcher que des sanctions doivent être infligées et de prévenir les licenciements injustifiés. L'obligation de payer l'indemnité, même lorsque le travailleur ne demande pas sa réintégration, peut être considérée comme un compromis entre deux points de vue divergents. Certains trouvent que les sanctions doivent être alourdies, parce que de trop nombreux employeurs passent outre à l'obligation de réintégrer le travailleur. D'autres estiment que le travailleur doit avoir le droit de choisir entre sa réintégration et une indemnisation immédiate. En obligeant le travailleur à demander sa réintégration dans tous les cas, l'on pourrait inciter l'employeur à tenter de licencier le travailleur dans toutes les circonstances sans prendre de trop grands risques financiers. Devant l'incertitude quant à l'issue de la procédure, l'employeur renoncera à saisir le tribunal.

Les amendements subsidiaires sont rejetés par 12 voix contre 1.

L'article est adopté par un vote identique.

Article 17

Par voie d'amendement, il est proposé de compléter le § 1^{er} de cet article par ce qui suit :

« Le présent paragraphe n'est applicable qu'aux délégués effectifs du personnel. »

Justification

Il faut constater que la protection devrait surtout concerner les travailleurs qui jouent un rôle effectif de représentant du personnel. Dans cette optique, il faudrait aussi limiter le coût, déjà très élevé, des sanctions aux travailleurs représentant effectivement les travailleurs.

C) in de bepaling na het derde streepje van dit artikel de woorden « vier jaar » te vervangen door de woorden « twee jaar. »

Verantwoording

De vergoedingen zijn zeer hoog en betekenen, vooral voor kleine ondernemingen, een last die zij niet kunnen dragen. De eventuele kosten verbonden aan een ontslag dat niet is erkend als een ontslag om een dringende reden of als een ontslag om economische of technische redenen, eventueel wegens gebreken in de vorm, kan leiden tot het faillissement van sommige werkgevers. Die kosten moeten bijgevolg worden beperkt.

De Minister wijst erop dat de sancties niet worden verzaamd vergeleken met de bestaande wetgeving. Het doel van het ontwerp is niet sancties op te leggen maar voorkomen dat er sancties moeten worden opgelegd en onterechte ontslagen vermijden. Dat de schadevergoeding moet worden betaald, ook wanneer de werknemer de reïntegratie niet vraagt, kan worden beschouwd als een compromis tussen twee uiteenlopende standpunten. Sommigen vinden dat de sancties moeten worden verhoogd omdat al te veel werkgevers de verplichting tot reïntegratie naast zich neerleggen. Anderen zijn van oordeel dat de werknemer het recht moet hebben de reïntegratie of de onmiddellijke schadevergoeding te vragen. Hem altijd verplichten de reïntegratie te vragen zou de werkgever ertoe kunnen aanzetten in alle omstandigheden en zonder te grote financiële risico's te proberen de werknemer te ontslaan. De onzekerheid over de uitkomst van de procedure zal de werkgever ervan weerhouden een geding bij de rechtbank aanhangig te maken.

De subsidiaire amendementen worden verworpen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Het artikel wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Artikel 17

Bij amendement wordt voorgesteld § 1 van dit artikel aan te vullen als volgt :

« Deze paragraaf is alleen van toepassing op de personeelsafgevaardigden. »

Verantwoording

De bescherming moet vooral betrekking hebben op de werknemers die het personeel werkelijk vertegenwoordigen. In dit opzicht zou de reeds zeer hoge kostprijs van de sancties moeten worden beperkt tot degenen die de werknemers daadwerkelijk vertegenwoordigen.

Le Ministre renvoie à ce qui a déjà été dit à propos de la protection des délégués du personnel suppléants. Dans de nombreuses entreprises, les suppléants ont en fait la même mission que les membres effectifs. Il n'y a donc aucune raison d'établir une distinction entre ces deux catégories. Il existe par contre une distinction entre les représentants élus et non élus.

L'amendement est rejeté par 12 voix contre 1.

L'article est adopté par un vote identique.

Article 18

Un membre demande si l'article 18 est également applicable, lorsque le travailleur met fin au contrat de travail pour une raison qui ne constitue pas un motif grave imputable à l'employeur, comme lorsque ce dernier modifie unilatéralement les conditions de travail, ce qui revient à une rupture de fait du contrat de travail.

Le Ministre répond que l'employeur qui modifie les conditions de travail essentielles rompt juridiquement le contrat de travail. A ce moment-là, la procédure de demande en réintégration peut être entamée.

L'article 18 concerne, par contre, un motif réellement grave.

Un autre membre fait observer qu'à l'article 2, § 1^{er}, 2^o, il est question de « faits qui constituent un motif » et non pas de motifs graves. Pourquoi la formulation de l'article 18 est-elle différente? Ne conviendrait-il pas de reprendre celle de l'article 2?

Un autre membre encore trouve l'article 18 logique. Le travailleur décide de rompre le contrat de travail à la suite de faits qui sont totalement inacceptables pour lui (motif grave). Il ne s'indique pas d'offrir une telle possibilité au travailleur pour des motifs futiles.

Selon le Ministre, il n'y a que deux possibilités. Le travailleur invoque soit une modification des conditions de travail par l'employeur, qui revient à une rupture de fait du contrat de travail, soit un motif grave imputable à l'employeur. Dans les deux cas, c'est le travailleur lui-même qui prend l'initiative.

L'interprétation du dernier intervenant est correcte.

L'article est adopté par 12 voix contre 1.

De Minister verwijst naar de reeds gevoerde discussie i.v.m. de bescherming van de plaatsvervangende personeelsafgevaardigden. In veel bedrijven hebben de plaatsvervangers *de facto* dezelfde taak als de effectieve leden. Er is dus geen reden om tussen beide categorieën een onderscheid te maken. Dat onderscheid is er wel tussen de verkozen en niet-verkozen vertegenwoordigers.

Het amendement wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Het artikel wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Artikel 18

Een lid vraagt of het artikel ook van toepassing is wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens een feit dat een niet-dringende reden uitmaakt in hoofde van de werkgever, bijvoorbeeld wanneer laatstgenoemde de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt en daardoor in feite de arbeidsovereenkomst verbreekt.

De Minister antwoordt dat een werkgever die essentiële arbeidsvoorwaarden wijzigt, juridisch de arbeidsovereenkomst verbreekt. Op dat ogenblik kan de procedure van de reïntegratieaanvraag een aanvang nemen.

Artikel 18 handelt daarentegen over een werkelijk dringende reden.

Een ander lid merkt op dat in artikel 2, § 1, 2^o alleen sprake is van « ... feiten die een reden uitmaken... » en niet van een dringende reden. Waarom dit verschil met artikel 18? Dient men in het hier besproken artikel niet dezelfde formulering over te nemen?

Voor nog een ander lid is artikel 18 logisch. De werknemer beslist de overeenkomst te beëindigen wegens feiten die voor hem totaal onaanvaardbaar zijn (dringende reden). Het gaat niet op aan de werknemer die mogelijkheid te bieden voor onbenulige zaken.

Volgens de Minister zijn er slechts twee mogelijke situaties. Ofwel beroept de werknemer zich op een wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever die overeenstemt met een verbreking van de arbeidsovereenkomst ofwel op een dringende reden in hoofde van de werkgever. Het zijn twee situaties waarbij de werknemer zelf het initiatief neemt.

De interpretatie van de laatste spreker is correct.

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Article 18bis (nouveau)

Par voie d'amendement, il est proposé d'insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit :

« Article 18bis. — Les indemnités prévues aux articles 16 à 18 de la présente loi, constituent une rémunération au sens de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage. »

Justification

La Cour de cassation a justifié l'interdiction de cumul entre les allocations de chômage et les indemnités de protection, par la considération que ces indemnités compensent la perte de rémunération résultant du défaut de réintégration du travailleur (Cass., 13 septembre 1982, J.T.T. 1983, 166). Dès lors que, selon le texte en projet, l'octroi de l'indemnité ne serait plus nécessairement subordonné à une demande de réintégration, il est nécessaire d'éviter, par une disposition expresse, tout risque de cumul avec les allocations de chômage.

Un membre fait remarquer que l'indemnité visée à cet article ne peut pas être considérée sans plus comme une rémunération. Il s'agit en partie d'une réparation.

L'intervenant admet que cette indemnité ne puisse pas être cumulée avec une allocation de chômage. D'ailleurs, au regard de l'assurance-chômage, cette indemnité est considérée comme une rémunération.

Le Ministre déclare que, du point de vue de la sécurité sociale, l'indemnité est considérée comme une rémunération. Elle ne peut être cumulée avec une allocation de chômage. Cela répond donc à la préoccupation des auteurs de l'amendement. L'amendement lui-même est, toutefois, inacceptable, parce qu'il n'est pas d'usage d'inscrire des dispositions relatives à l'obligation de cotiser dans une loi relative à la réglementation du travail.

L'amendement est rejeté par 12 voix contre 1.

Article 19

Cet article est adopté sans discussion, par 12 voix contre 1.

Articles 20 à 23

Ces articles sont adoptés par 12 voix et 1 abstention.

L'ensemble du projet de loi amendé a été adopté par 12 voix contre 1.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 16 membres présents.

Le Rapporteur,
A. DENEIR.

Le Président,
I. EGELMEERS.

Artikel 18bis (nieuw)

Bij amendement wordt voorgesteld een artikel 18bis (nieuw) in te voegen, luidende:

« Artikel 18bis. — De vergoedingen bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van deze wet vormen een loon in de zin van artikel 126 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid. »

Verantwoording

Het Hof van cassatie heeft het verbod op de cumulatie van werkloosheidsuitkeringen en beschermingsvergoedingen gerechtvaardigd door de overweging dat die vergoedingen het loonverlies compenseren als gevolg van de niet-reïntegratie van de werknemer in de onderneming (Cassatie, 13 september 1982, J.T.T. 1983, 166). Daar de toekenning van de vergoeding volgens de ontwerp-tekst niet noodzakelijk afhankelijk zal zijn van een aanvraag tot reïntegratie, is het nodig in een uitdrukkelijke bepaling te voorzien teneinde de cumulatie met de werkloosheidsuitkeringen te voorkomen.

Een lid maakt op dat de vergoeding die hier wordt bedoeld, niet zomaar als loon kan worden aangemerkt. Het gaat ten dele om schadevergoeding.

Het lid kan aanvaarden dat cumulatie van de vergoeding met een werkloosheidsverzekering niet mogelijk is. Trouwens t.a.v. de werkloosheidsverzekering wordt die vergoeding als loon beschouwd.

De Minister verklaart dat de schadevergoeding, wat de sociale zekerheid betreft, als loon wordt beschouwd. De vergoeding is niet cumuleerbaar met een werkloosheidsuitkering. Daardoor wordt *de facto* tegemoet gekomen aan de zorg van de indieners van het amendement. Het amendement is evenwel niet aanvaardbaar omdat het niet gebruikelijk is in een wet inzake arbeidsreglementering bepalingen inzake bijdrageplichtigheid op te nemen.

Het amendement wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 19

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Artikelen 20 tot en met 23

Deze artikelen worden aangenomen met 12 stemmen bij 1 onthouding.

Het geamendeerde ontwerp in zijn geheel wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 stem.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

De Rapporteur,
A. DENEIR.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

Nouvel intitulé

Projet de loi 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.

CHAPITRE I^{er}

Dispositions préliminaires

Article 1^{er}

§ 1^{er}. La présente loi s'applique :

1^o aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

2^o aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;

3^o aux employeurs qui occupent les personnes précitées.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1^o délégué du personnel : le membre effectif ou suppléant au sens du § 1^{er}, 1^o;

2^o candidat-délégué du personnel : le candidat au sens du § 1^{er}, 2^o;

3^o conseil : le conseil d'entreprise;

4^o comité : le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

5^o entreprise ou unité technique d'exploitation : l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

6^o fermeture : toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Art. 2

§ 1^{er}. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juri-

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

Nieuw opschrift

Ontwerp van wet 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.

HOOFDSTUK I

Inleidende bepalingen

Artikel 1

§ 1. Deze wet is van toepassing :

1^o op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;

2^o op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3^o op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1^o personeelsafgevaardigde : het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1^o;

2^o kandidaat-personeelsafgevaardigde : de kandidaat als bedoeld in § 1, 2^o;

3^o raad : de ondernemingsraad;

4^o comité : het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

5^o onderneming of technische bedrijfseenheid : de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van de werkplaatsen.

6^o sluiting : elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

Art. 2

§ 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het

diction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;

2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1^{er} pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats-délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du

arbeidsrecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste candidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzeftig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkie-

résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat-délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1^{er}, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II

Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique

Art. 3

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat-délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

zingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de éenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

HOOFDSTUK II

Ontslag om economische of technische redenen

Art. 3

§ 1. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat-délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du représentant du personnel ou du candidat-représentant du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de représentant du personnel ou de candidat-représentant du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur.

CHAPITRE III

Licenciement pour motif grave

Art. 4

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat-délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recomman-

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

HOOFDSTUK III

Ontslag om een dringende reden

Art. 4

§ 1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedra-

dée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

1° l'indication des jour, mois et an;

2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;

3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;

4° la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1^{er}.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question à l'alinéa 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

Art. 5

§ 1^{er}. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au paragraphe 1^{er}. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

gen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

§ 2. Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt :

1° de aanduiding van de dag, maand en jaar;

2° de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;

3° de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;

4° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

§ 3. In de bij het eerste lid bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

§ 4. De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Art. 5

§ 1. Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

§ 2. De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in paragraaf 1. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débiter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

Art. 6

L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1^{er}, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat-délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel.

Art. 7

La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de

§ 3. De voorzitter legt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Indien een akkoord bereikt wordt, legt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces-verbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij zich uitspreekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

§ 4. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

§ 5. Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde, beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

§ 6. Onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

Art. 6

De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kort geding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

Art. 7

De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing

l'article 4, paragraphe 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, paragraphe 1^{er}, doit être déposée au dossier.

Art. 8

L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elle ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 9

Si le président du tribunal du travail a décidé, à titre de mesure provisoire, pour un délégué du personnel ou si l'employeur a décidé pour un candidat-délégué du personnel que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue jusqu'à ce que soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité des motifs invoqués par l'employeur ou, s'il n'y a pas eu appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à

van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, zoals geregeld in artikel 4, paragraaf 1, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorge dragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Art. 8

De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

Art. 9

Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereen-

défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent article.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} reste acquise au délégué du personnel, quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Le Roi peut étendre la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises au paiement de cette indemnité complémentaire. Dans ce cas, celle-ci est payée par le Fonds à partir du moment où l'inspection des lois sociales constate qu'elle n'a pas été payée dans les délais fixés par ou en vertu de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le Roi désigne les articles de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises applicables au présent article. Il peut, sans préjudice des intérêts, prévoir une majoration des sommes qui devront être remboursées par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises pour couvrir les frais administratifs complémentaires entraînés par cette nouvelle mission.

Art. 10

Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 8, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 8, alinéa 3. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

komst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigde, ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

De Koning kan de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers uitbreiden tot de betaling van deze bijkomende vergoeding. In dat geval wordt deze vergoeding door het Fonds betaald vanaf het ogenblik dat de Inspectie van de Sociale Wetten vaststelt dat zij niet werd betaald binnen de termijnen vastgesteld door of krachtens artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De Koning wijst de artikelen aan van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen en van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers die op dit artikel van toepassing zijn. Onverminderd de intresten, kan Hij een verhoging vaststellen van de bedragen die de werkgever moet terugbetalen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, om de aanvullende administratieve kosten te dekken die door deze nieuwe opdracht gemaakt werden.

Art. 10

Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, vierde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, derde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 11

§ 1^{er}. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

De rechter bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 11

§ 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij een rechtsdag wordt bepaald voor de behandeling van de zaak ten gronde voor de kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met de instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La Cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

Art. 12

Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Art. 13

Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

Art. 12

Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Art. 13

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

CHAPITRE IV

Dispositions communes

Art. 14

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

— la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis :

— ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Art. 15

En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Art. 16

Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

— deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;

— trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;

— quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

HOOFDSTUK IV

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 14

Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij aangetekend schrijven hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op :

— de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;

— of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

Art. 15

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 16

Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van :

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Art. 17

§1^{er}. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée.

Art. 18

Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, rendue en application de l'article 5 et décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Art. 19

Le membre représentant le personnel, qui est licencié en violation des dispositions de la présente loi et est réintégré dans l'entreprise, reprend son mandat.

CHAPITRE V

Dispositions finales

Art. 20

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 21

Un article 587bis, rédigé comme suit, est inséré dans le Code judiciaire:

« Article 587bis. — Le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, §§ 3 et 4 de la loi du ... »

Art. 17

§ 1. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de reïntegratie, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

Art. 18

Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

Art. 19

Het lid dat het personeel vertegenwoordigt en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming gereïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

HOOFDSTUK V

Slotbepalingen

Art. 20

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 21

Een artikel 587bis, luidend als volgt, wordt in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd:

« Artikel 587bis. — De voorzitter van de arbeidsrechtbank, bij verzoekschrift gevat, doet uitspraak over de vorderingen ingesteld krachtens de artikelen 4 en 5, §§ 3 en 4 van de wet van ... »

Art. 22

Sont abrogés :

1^o l'article 21, §§ 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n^o 4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;

2^o l'article 1^{bis}, §§ 2 à 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal n^o 4 du 11 octobre 1978.

Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date.

Art. 23

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur et aux reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont n'a pas encore été saisi l'organe paritaire compétent.

Art. 22

Worden opgeheven :

1^o artikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 en de wet van 22 januari 1985;

2^o artikel 1^{bis}, §§ 2 tot 8, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975 en het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt.

Art. 23

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig is gemaakt.



