

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1990-1991

29 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

**AMENDEMENTS PROPOSES PAR
MM. BOËL ET CONSORTS**

Article 1^{er}

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

B) Au § 2, 1^o, de cet article, supprimer les mots « ou suppléant ».

Justification

Il faudrait en tout cas pouvoir limiter l'effet de la nouvelle réglementation aux délégués effectifs.

Art. 2

A) Au § 2 de cet article, apporter les modifications suivantes :

R. A 15173

Voir :

Documents du Sénat :

1105 (1990-1991) :

- N° 1 : *Projet de loi.*
- N° 2 : *Rapport.*
- N° 3 : *Amendements.*

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1990-1991

29 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

**AMENDEMENTEN VAN
DE HEREN BOËL c.s.**

Artikel 1

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

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

Verantwoording

Het effect van de nieuwe regeling zou hoe dan ook moeten worden beperkt tot de gewone afgevaardigden.

Art. 2

A) In § 2 van dit artikel, de volgende wijzigingen aan te brengen :

R. A 15173

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

1105 (1990-1991) :

- N° 1 : *Ontwerp van wet.*
- N° 2 : *Verslag.*
- N° 3 : *Amendementen.*

— 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 deuxième phrase.

B) Au deuxième alinéa du § 3, supprimer les mots « et qu'ils n'ont pas été élus ».

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.

C) 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.

— 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 tweede volzin te doen vervallen.

B) In het tweede lid van § 3, de woorden « en niet werden verkozen » te doen vervallen.

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.

C) 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.

Art. 5

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 le 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'arrêté 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.

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).

Art. 7

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).

Art. 5

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.

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 1^{bis}, § 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).

Art. 7

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).

Art. 9

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 travailleurs 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. Breynne qui propose que pour les travailleurs protégés, dont le contrat a été suspendu pendant la procédure, le montant 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)

Art. 9

A) 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 voorlopige werkloosheidsuitkeringen. »

Verantwoording

De redenen die het ontwerp aanvoert om het nettoloon te betalen, overtuigen niet. De regeling houdt een onaanvaardbare discriminatie in tegenover de 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 Breynne 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 ontvan-

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'écarterait complètement de la réalité.

Art. 16

A) Au premier tiret de cet article, remplacer les mots « deux ans » par les mots « un an »;

B) au deuxième tiret, remplacer les mots « trois ans » par les mots « un an et demi »;

C) au troisième tiret, 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.

Art. 17

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.

Art. 18bis (nouveau)

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

gen 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.

Art. 16

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) 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.

Art. 17

Paragraaf 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.

Art. 18bis (nieuw)

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

subordonné à une demande de réintégration, il est nécessaire d'éviter, par une disposition expresse, tout risque de cumul avec les allocations de chômage.

P. BOËL.
P. HATRY.
H. HASQUIN.

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.