

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2002-2003

20 NOVEMBER 2002

**Wetsontwerp betreffende de
bescherming van de preventieadviseurs**

Evocatieprocedure

**TEKST VERBETERD
DOOR DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied, definities en algemene beginselen

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de preventieadviseurs.

Zie:

Stukken van de Senaat:

2-1342 - 2002/2003:

- Nr. 1: Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.
- Nr. 2: Amendementen.
- Nr. 3: Verslag.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2002-2003

20 NOVEMBRE 2002

**Projet de loi portant protection
des conseillers en prévention**

Procédure d'évocation

**TEXTE CORRIGÉ
PAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES**

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE I^{er}

**Champ d'application, définitions
et principes généraux**

Art. 2

La présente loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

Voir:

Documents du Sénat:

2-1342 - 2002/2003:

- N° 1: Projet évoqué par le Sénat.
- N° 2: Amendements.
- N° 3: Rapport.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1^o werkgever:

a) de werkgever bedoeld in artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk opgericht en erkend met toepassing van artikel 40, §§ 1 en 3, van de hogervermelde wet van 4 augustus 1996.

2^o preventieadviseur:

a) elke natuurlijke persoon, verbonden aan een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of die verbonden is met de werkgever krachtens een statuut waarbij zijn rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid en die daadwerkelijk tewerkgesteld wordt door die werkgever en die de opdrachten vervult die zijn vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid, en § 3, van de hogervermelde wet van 4 augustus 1996;

b) elke natuurlijke persoon die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden is met een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarop een werkgever met toepassing van artikel 33, § 2, van hogervermelde wet van 4 augustus 1996 een beroep doet, voor de uitvoering van de opdrachten vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid, en § 3 van dezelfde wet.

3^o Comité:

a) wanneer het een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het Comité voor preventie en bescherming op het werk, *of* bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging, *of* bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van hogervermelde wet van 4 augustus 1996;

b) wanneer het een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het adviescomité dat krachtens hogervermelde wet van 4 augustus 1996 is opgericht bij elke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;

c) wanneer het een preventieadviseur betreft die tewerkgesteld wordt door een overheidsdienst die onderworpen is aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, het overlegcomité waaraan met toepassing van artikel 11, § 2, van hogervermelde wet de opdrachten zijn verleend die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk;

d) wanneer het een preventieadviseur betreft die tewerkgesteld wordt door een overheidsdienst die niet onderworpen is aan de onder c) hogervermelde

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1^o employeur:

a) l'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

b) le service externe *de* prévention et *de* protection au travail institué et agréé en application de l'article 40, §§ 1^{er} et 3, de la loi du 4 août 1996 précitée.

2^o le conseiller en prévention:

a) toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée;

b) toute personne physique liée par un contrat de travail ou non à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 précitée, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4, et § 3 de la même loi.

3^o Comité:

a) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut *d'un comité*, la délégation syndicale, ou à défaut *d'une délégation syndicale*, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 précitée;

b) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le Comité d'avis qui, en vertu de la loi du 4 août 1996, précitée est institué auprès *de chaque* service externe pour la prévention et la protection au travail;

c) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le comité de concertation qui, en vertu de l'article 11, § 2, de la loi précitée, est chargé des attributions qui, dans les entreprises privés, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail;

d) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public qui n'est pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 visée au point c), mais auquel

wet van 19 december 1974, maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die *een* syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, het door die wettelijke of reglementaire bepalingen aangewezen overlegorgaan.

Art. 3

De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling van de preventieadviseur of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover hij de procedures als bedoeld in deze wet naleeft.

HOOFDSTUK II

Bescherming in geval van beëindiging van de overeenkomst

Art. 4

De procedures bepaald in deze wet zijn niet van toepassing:

- 1° in geval van ontslag om dringende reden;
- 2° in geval van sluiting van onderneming;
- 3° in geval van collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VIII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn;
- 4° wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;
- 5° wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd, verstreken is;
- 6° tijdens de proefperiode.

Art. 5

De werkgever die het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, is verplicht tegelijkertijd:

- 1° aan de betrokken preventieadviseur bij een aangetekende brief de redenen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en het bewijs van die redenen mee te delen;
- 2° aan de leden van het comité of de comités aan wie ook het voorafgaand akkoord over de aanduiding moet gevraagd worden bij een aangetekende brief een voorafgaand akkoord over de beëindiging van de overeenkomst te vragen en hen een afschrift mee te delen van de brief die werd verzonden aan de betrokken preventieadviseur.

s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant *un* statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, l'organe de concertation désigné par ces dispositions légales ou réglementaires.

Art. 3

L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompétent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées.

CHAPITRE II

Protection en cas de rupture du contrat

Art. 4

Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas:

- 1° en cas de licenciement pour motif grave;
- 2° en cas de fermeture d'entreprise;
- 3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;
- 4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;
- 5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance;
- 6° pendant la période d'essai.

Art. 5

L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément:

- 1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;
- 2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

Art. 6

Indien er een akkoord is van het Comité, mag de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur beëindigen, mits naleving, in voorkomend geval, van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Indien de preventieadviseur niet akkoord gaat met de beëindiging van de overeenkomst, kan hij de bevoegde arbeidsrechtbank verzoeken vast te stellen dat afbreuk is gedaan aan zijn onafhankelijkheid of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn.

Art. 7

§ 1. Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, mag de werkgever niet overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst.

Wanneer de werkgever toch bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen, past hij de procedure als bedoeld in § 2 toe, vooraleer hij de zaak aanhangig maakt bij de arbeidsrechtbank.

§ 2. De werkgever vraagt het advies van de ambtenaar die belast is met het toezicht met toepassing van artikel 80 van hogervermelde wet van 4 augustus 1996.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen.

Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan bij aangetekende brief kennis wordt gegeven aan de werkgever.

De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen *van de kennisgeving*, vooraleer hij de beslissing neemt.

De kennisgeving wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte van de brief aan de post.

Art. 8

Indien de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, in voorkomend geval, volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 9

Indien de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde rede-

Art. 6

En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

Art. 7

§ 1^{er}. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.

§ 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.

En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste.

Art. 8

Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9

Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne

nen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn, mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen.

Art. 10

De werkgever is aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1° wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;

2° wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure als bedoeld in artikel 6, tweede lid, erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;

3° wanneer de werkgever de overeenkomst in strijd met de bepaling van artikel 9 beëindigt.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van:

1° twee jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;

2° drie jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft.

De dienstjaren worden berekend over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur de functie van preventieadviseur bij de werkgever heeft vervuld in dien het de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft en over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur verbonden is geweest aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien het een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft.

Indien de preventieadviseur bij de werkgever, naast de functie van preventieadviseur ook nog een andere functie uitoefent, stemt het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend overeen, met het gedeelte van het normale loon van de functie van preventieadviseur dat overeenstemt met de duur van zijn prestaties als preventieadviseur bij de werkgever.

De vergoeding als bedoeld in het tweede lid kan niet gecumuleerd worden met andere bijzondere vergoedingen voor bescherming tegen ontslag vastgesteld in toepassing van andere wetten en besluiten betreffende de arbeidsverhouding.

Art. 11

De vergoeding als bedoeld in artikel 10 is eveneens verschuldigd wanneer het ontslag zonder opzegging

sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Art. 10

Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat:

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de:

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération *normale* qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail.

Art. 11

L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention

van een preventieadviseur *door hem* bij de arbeidsrechtbank of het arbeidshof aanhangig is gemaakt en de rechtbank of het hof na de aangevoerde dringende redenen niet te hebben aanvaard, erkend heeft dat deze redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid om de opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn.

HOOFDSTUK III

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 12

De werkgever beslist zelf of de uitvoering van de overeenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, als bedoeld in artikel 18.

Art. 13

Indien de werkgever beslist dat de uitvoering van de overeenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de door hem aangevoerde 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 het normale loon of het normale honorarium betalen waarop de preventieadviseur zou recht gehad hebben indien hij zijn functie tijdens die periode had uitgeoefend.

Art. 14

De preventieadviseur van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de gerechtelijke procedure kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Indien de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK IV

Bescherming in geval van verwijdering uit de functie

Art. 15

De werkgever die het voornemen heeft de preventieadviseur te verwijderen uit zijn functie, zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, past de bepalingen van artikel 5 toe.

devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis.

CHAPITRE III

Suspension de l'exécution du contrat

Art. 12

L'employeur décide lui-même si l'exécution du contrat sera suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut prendre cours avant la date de la citation, visée à l'article 18.

Art. 13

Si l'employeur décide de suspendre l'exécution du contrat jusqu'à ce que lui soit signifiée la décision passée en force de chose jugée sur les motifs invoqués ou, s'il n'y a pas eu d'appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, il est tenu de payer, à l'échéance de chaque période habituelle de paie, la rémunération normale ou les honoraires normaux auxquels le conseiller en prévention aurait eu droit, s'il avait exercé sa fonction pendant cette période.

Art. 14

Si l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire, le conseiller en prévention peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Si l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue, l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le délai de préavis réduit, est applicable.

CHAPITRE IV

Protection en cas d'écartement de la fonction

Art. 15

L'employeur qui envisage d'écartier le conseiller en prévention de sa fonction, sans que cela entraîne la rupture du contrat, applique les dispositions de l'article 5.

Indien er een akkoord is van het comité mag de werkgever de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie.

Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, past de werkgever de procedure als bedoeld in artikel 7, § 2, toe, vooraleer een beslissing te nemen over de verwijdering uit de functie.

Art. 16

Wanneer de werkgever de preventieadviseur verwijdert uit zijn functie zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, kan de preventieadviseur hiertegen beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De werkgever is aan de preventieadviseur de vergoeding bedoeld in artikel 10 verschuldigd in de volgende gevallen:

1° indien hij de preventieadviseur heeft verwijderd uit de functie met miskenning van de procedureregels als bedoeld in artikel 15;

2° indien de door de werkgever aangevoerde redenen geen verband houden met de organisatie, de samenstelling en de werking van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of met vaardigheden die erin aanwezig moeten zijn;

3° indien de door de werkgever aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid van de preventieadviseur om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;

4° indien de door de werkgever aangevoerde redenen de onafhankelijkheid van de preventieadviseur in het gedrang brengen.

HOOFDSTUK V

Bescherming in geval van statutaire tewerkstelling

Art. 17

De werkgever die het voornemen heeft een einde te stellen aan de statutaire tewerkstelling van een preventieadviseur of die deze preventieadviseur wil verwijderen uit zijn functie past de bepalingen van artikel 5 toe.

Indien er een akkoord is van het bevoegde comité mag de werkgever een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling of de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie volgens de regels bepaald in het statuut.

Indien er geen akkoord is van het bevoegde comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, past de werkgever de procedure als bedoeld in artikel 7, § 2, toe, vooraleer een einde te stellen aan

En cas d'accord du comité, l'employeur peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction.

En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de prendre une décision sur l'écartement.

Art. 16

Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela entraîne la rupture du contrat, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.

L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants:

1° s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15;

2° si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou aux compétences qui doivent y être présentes;

3° si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

4° si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention.

CHAPITRE V

Protection en cas d'occupation statutaire

Art. 17

L'employeur qui envisage de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écarter de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

En cas de désaccord du comité compétent ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de mettre fin à l'occupation ou avant

de tewerkstelling of vooraleer de preventieadviseur te verwijderen uit de functie volgens de regels als bepaald door het statuut.

De verwijdering uit de functie zonder dat er een einde gesteld wordt aan de statutaire tewerkstelling is onregelmatig in de gevallen bepaald in artikel 16, tweede lid, 1^o tot 4^o.

HOOFDSTUK VI

Procedure voor de arbeidsgerechten in geval van dagvaardiginggesteld door de werkgever met toepassing van artikel 7, § 1

Art. 18

De werkgever maakt de zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door middel van een dagvaarding. De dagvaarding vermeldt de redenen die het verzoek rechtvaardigen. De aangevoerde redenen mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 5 ter kennis werden gebracht aan de preventieadviseur en het bevoegde comité. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief die met toepassing van artikel 5 moet worden verstuurd naar de preventieadviseur en van de kennisgeving aan het bevoegde comité, moeten bij het dossier worden neergelegd.

Art. 19

De zaak wordt bij de eerstkomende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen om 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 verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens dewelke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De voorzitter kan deze termijn nochtans verlengen met vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor de neerlegging 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 verzet.

d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, conformément aux règles fixées par le statut.

L'écartement de la fonction sans qu'il est mis fin à l'occupation statutaire est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1^o à 4^o.

CHAPITRE VI

Procédure devant les juridictions du travail en cas de citation lancée par l'employeur en application de l'article 7, § 1^{er}

Art. 18

L'employeur *saisit* le président du tribunal du travail par citation. La citation mentionne les motifs qui justifient la demande. Les motifs invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés au conseiller en prévention et au comité compétent, en application de l'article 5. Aucun autre motif ne peut, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre qui doit être envoyée au conseiller en prévention en application de l'article 5 ainsi que la notification au comité, doivent être déposées au dossier.

Art. 19

L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue en vue de concilier les 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 président 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. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 20

Nadat de voorzitter met toepassing van artikel 19, vierde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste een 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 19, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen een periode van acht dagen die volgt 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 toepasselijke bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechtbank bepaalt bij tussenvonnissen de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. De termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechtbank 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 de sluiting 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. Zij zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 21

§ 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 met een 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 bij de 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.

Art. 20

Après que le président a rendu sa décision en application de l'article 19, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

Le 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 19, alinéa 4. 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.

Par jugement avant dire droit, le tribunal 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 tribunal 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. 21

§ 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 et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée 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.

Het volledig 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 de zaak toegewezen wordt aan 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 instemming van de partijen.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor de neerlegging van de stukken en de conclusies.

De beslissing van de voorzitter wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

§ 3. 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 in cassatie open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

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 geweest.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na de sluiting 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. Zij zijn niet vatbaar voor verzet.

HOOFDSTUK VII

Slotbepalingen

Art. 22

De wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren wordt opgeheven.

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 pas 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 président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision du président est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 3. 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.

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 est rendu par défaut, qui 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.

CHAPITRE VII

Dispositions finales

Art. 22

La loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail est abrogée.

De procedures die met toepassing van hogervermelde wet van 28 december 1977 een aanvang hebben genomen voor de inwerkingtreding van deze wet, worden beheerst door de bepalingen van hogervermelde wet van 28 december 1977 en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De bepalingen van deze wet zijn onmiddellijk van toepassing op alle procedures inzake verwijdering uit de functie die overeenkomstig artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en overeenkomstig artikel 32 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, werden ingesteld ten aanzien van preventieadviseurs die geen arbeidsgeneesheer zijn.

Art. 23

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Les procédures qui, en application de la loi du 28 décembre 1977 précitée, ont été entamées avant l'entrée en vigueur de la présente loi, restent régies par les dispositions de la loi du 28 décembre 1977 précitée et ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions de la présente loi sont immédiatement applicables à toutes les procédures concernant l'écartement de fonction qui conformément à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail et conformément à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux Services externes pour la prévention et la protection au travail, ont été entamées à l'égard des conseillers en prévention autres que le médecin du travail.

Art. 23

La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.