

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1990-1991

13 FÉVRIER 1991

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**

AMENDEMENTS

N° 1 DE MM. **FLAMANT ET NEVEN**
(En ordre principal)

Artt. 1 à 22

Supprimer ces articles.

N° 2 DE MM. **FLAMANT ET NEVEN**

Article 1^{er}

Remplacer cet article par ce qui suit :

« Article 1^{er}. — Les cinq premiers alinéas de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les alinéas suivants :

« Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que soit pour un motif

Voir :

- 1471 - 90 / 91 :

— N° 1 : Projet transmis par le Sénat.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1990-1991

13 FEBRUARI 1991

WETSONTWERP

**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**

AMENDEMENTEN

N° 1 VAN DE HEREN **FLAMANT EN NEVEN**
(In hoofdorde)

Artt. 1 tot 22

Deze artikelen weglaten.

N° 2 VAN DE HEREN **FLAMANT EN NEVEN**

Artikel 1

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 1. — In artikel 21, § 2 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 worden de eerste vijf leden vervangen door wat volgt :

« De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen ofwel

Zie :

- 1471 - 90 / 91 :

— N° 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.

grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail, soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente. Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'aviser de ce fait le travailleur (ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci), par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue sans maintien du salaire jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée. Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée au deuxième alinéa, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine de nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée au deuxième alinéa, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties par pli judiciaire, dans les trois jours ouvrables du jugement.

Si le licenciement pour motif grave est admis, 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 commencera à courir le jour de la notification visée au deuxième alinéa lorsque la décision aura été coulée en force de chose jugée.

Si le licenciement pour motif grave n'est pas admis, la suspension du contrat de travail sera levée lorsque la décision aura été coulée en force de chose jugée, de manière à ce que le travailleur puisse reprendre immédiatement le travail, et le salaire normal qui lui est dû pour la période de suspension lui sera versé.

om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, ofwel om technische of economische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend. Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, dient de werkgever de werknemer (alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen) hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt zonder doorbetaling van het loon tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil. Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende, en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil ahangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de drie werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen door het arbeidshof. Het Hof doet uitspraak volgens de procedure in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de drie werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien het ontslag om dringende reden aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de termijn van drie werkdagen zoals bedoeld in artikel 35, derde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingaan op de dag van de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Indien het ontslag om dringende reden niet aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de schorsing van de arbeidsovereenkomsten geheven worden, zodat de werknemer onmiddellijk in de mogelijkheid moet worden gesteld het werk te hernemen en dient het normale loon, dat hem over de betrokken periode van schorsing verschuldigd is, uitgekeerd.

Si l'employeur refuse que le travailleur reprenne le travail après que celui-ci a introduit une demande de réintégration, une indemnité sera due au travailleur intéressé conformément à l'article 21, § 7, de la présente loi. »

N° 3 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit :

« Art. 2. — Les cinq premiers alinéas de 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, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les alinéas suivants :

« Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente. Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'aviser de ce fait le travailleur (ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci), par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue sans maintien du salaire jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée. Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée au deuxième alinéa, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine de nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Inaien de werkgever weigert de werknemer het werk te laten hernemen, nadat deze hiertoe een verzoek tot herplaatsing heeft geformuleerd, dan is een vergoeding aan de betrokken werknemer verschuldigd overeenkomstig artikel 21, § 7 van onderhavige wet. »

N° 3 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 2

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 2. — In 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, gewijzigd bij koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 worden de eerste vijf leden vervangen door wat volgt :

« De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen ofwel om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, ofwel om technische of economische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend. Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, dient de werkgever de werknemer (alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen) hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt zonder doorbetaling van het loon tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil. Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende, en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil ahangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de drie werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée au deuxième alinéa, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties par pli judiciaire, dans les trois jours ouvrables du jugement.

Si le licenciement pour motif grave est admis, 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 commencera à courir le jour de la notification visée au deuxième alinéa lorsque la décision aura été coulée en force de chose jugée.

Si le licenciement pour motif grave n'est pas admis, la suspension du contrat de travail sera levée lorsque la décision aura été coulée en force de chose jugée, de manière à ce que le travailleur puisse reprendre immédiatement le travail, et le salaire normal qui lui est dû pour la période de suspension lui sera versé.

Si l'employeur refuse que le travailleur reprenne le travail après que celui-ci a introduit une demande de réintégration, une indemnité sera due au travailleur intéressé conformément à l'article 1bis, § 7. »

N° 4 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 3

Remplacer cet article par ce qui suit :

« Art. 3. — Sont abrogés :

1° les cinq premiers alinéas de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978;

2° les cinq premiers alinéas de 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, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

Ces dispositions demeurent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou au jour 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 a déjà été saisi audit jour ».

JUSTIFICATION

Il est indéniable que l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 est à l'origine d'un certain nombre de controverses auxquelles il convient de mettre fin dans l'intérêt de la sécurité juridique des travailleurs comme des employeurs.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen door het arbeidshof. Het Hof doet uitspraak volgens de procedure in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de drie werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien het ontslag om dringende reden aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de termijn van drie werkdagen zoals bedoeld in artikel 35, derde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingaan op de dag van de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Indien het ontslag om dringende reden niet aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de schorsing van de arbeidsovereenkomsten geheven worden, zodat de werknemer onmiddellijk in de mogelijkheid moet worden gesteld het werk te hernemen en dient het normale loon, dat hem over de betrokken periode van schorsing verschuldigd is, uitgekeerd.

Indien de werkgever weigert de werknemer het werk te laten hernemen, nadat deze hiertoe een verzoek tot herplaatsing heeft geformuleerd, dan is een vergoeding aan de betrokken werknemer verschuldigd overeenkomstig artikel 1bis, § 7. »

N° 4 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 3

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 3. — Worden opgeheven :

1° de eerste vijf leden van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978;

2° de eerste vijf leden 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, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978.

Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had vóór 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 ».

VERANTWOORDING

Het kan geenszins ontkend worden dat het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 bepaalde controversen heeft op gang gebracht. Aan deze moet worden verholpen omwille van de rechtszekerheid zowel van de werknemers als van de werkgevers.

Il convient donc d'établir des principes visant à apporter une solution qui soit acceptable tant du point de vue juridique que du point de vue social.

Le projet du Gouvernement ne répond pas à cette exigence.

S'il est incontestable que les délégués du personnel doivent être protégés contre tout licenciement arbitraire, cela ne justifie cependant pas qu'on leur accorde un statut privilégié dans l'entreprise, établissant ainsi une discrimination à l'égard des autres travailleurs.

C'est pourquoi nous présentons le présent amendement, inspiré par des règles de droit généralement admises, telles que :

— suspension du contrat de travail pendant la procédure judiciaire, ce qui implique qu'aucune prestation ne peut être fournie et donc qu'aucun salaire n'est dû;

— en cas de reconnaissance du motif grave, le licenciement est effectif à la date à laquelle l'employeur s'est adressé au tribunal du travail pour faire constater le motif grave;

— octroi par l'ONEm d'allocations de chômage récupérables pendant toute la durée de la procédure.

L'objectif du présent amendement est en fin de compte d'éviter que la signification et la portée de la notion de « motif grave » ne soient interprétées différemment selon qu'il s'agit ou non d'un travailleur protégé.

N° 5 DE MM. FLAMANT ET NEVEN
(En ordre subsidiaire)

Article 1^{er}

Aux §§ 1^{er}, 1° et 2, 1°, supprimer respectivement les mots « et suppléants » et « ou suppléant ».

JUSTIFICATION

La protection exceptionnelle offerte par le projet devrait se limiter aux délégués effectifs.

N° 6 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 2

1. Au § 2, 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 ».

2. Au § 2, deuxième alinéa, supprimer la deuxième phrase.

Het komt er dus op aan beginselen vast te leggen die ertoe strekken een oplossing af te dwingen die zowel juridisch als sociaal aanvaardbaar moet zijn.

Het Regeringsontwerp voldoet daar niet aan.

Indien het ontegensprekelijk vaststaat dat de personeelsafgevaardigde moet beschermd worden tegen willekeurig ontslag dan is dit nog geen reden om hem binnen de onderneming een geprivilegieerd statuut toe te kennen. Dit houdt immers een discriminatie in ten aanzien van de andere werknemers.

Vandaar onze amendering ingegeven door algemeen aanvaarde rechtsregels als er onder meer zijn :

— schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure wat inhoudt dat er geen arbeidsprestaties kunnen geleverd worden en er dus ook geen loon verschuldigd is;

— ingeval van erkenning van de dringende reden gaat het ontslag in op de dag dat de werkgever zich tot de arbeidsrechtbank heeft gericht om de dringende reden te doen vaststellen;

— toekenning door de RVA van terugvorderbare werkloosheidsuitkeringen tijdens de hele duur van de procedure.

Uiteindelijk wil onze amendering voorkomen dat de betekenis en de draagwijdte van het begrip « dringende reden » verschillend geïnterpreteerd wordt al naargelang het al dan niet om een beschermde werknemer gaat.

Nr 5 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN
(In bijkomende orde)

Artikel 1

In § 1, 1° en § 2, 1°, de woorden « en plaatsvervangende » en « of het plaatsvervangend » respectievelijk weglaten.

VERANTWOORDING

De door het ontwerp ingevoerde uitzonderlijke bescherming zou alvast enkel van toepassing mogen zijn op de gewone afgevaardigden.

Nr 6 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 2

1. In § 2, eerste lid, de woorden « gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt » 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 ».

2. In § 2, tweede lid, de tweede volzin weglaten.

JUSTIFICATION

La période de protection ne peut prendre cours avant que l'employeur soit au courant de cette protection.

Il n'a pas de sens de prolonger la période de protection dans les cas où des élections ne sont pas organisées à défaut de candidatures, puisque la possibilité de proposer des candidats reste maintenue.

N° 7 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 5

Remplacer le § 3, troisième alinéa, par ce qui suit :

« Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention et décide de suspendre le contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave. »

JUSTIFICATION

Le seul fait d'invoquer le motif grave suffit à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Prévoir la possibilité de ne pas suspendre le contrat de travail pendant la procédure équivaut à admettre que l'on puisse donner à la notion de « motif grave » une interprétation différente de la signification que lui donne l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

N° 8 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 9

1. Au premier alinéa, remplacer les mots « 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 » **par les mots** « le travailleur a droit à des allocations de chômage récupérables ».

2. Remplacer le quatrième alinéa par ce qui suit :

« L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} ne reste acquise au délégué du personnel que si le licenciement pour motif grave n'a pas été accepté par la juridiction du travail ».

JUSTIFICATION

1. Etant donné que le contrat de travail est suspendu (voir l'amendement à l'article 5), il n'est dû aucune rémunération, celle-ci étant la contrepartie du travail fourni.

VERANTWOORDING

De ingangsdatum van de bescherming kan niet ingaan vóór de dag dat de werkgever ervan in kennis is.

Uitbreiding van de beschermingsmaatregelen wanneer er geen verkiezingen zijn bij ontstentenis van kandidatuur gaat niet op, aangezien de mogelijkheid tot het stellen van kandidaturen ongewijzigd gehandhaafd blijft.

N° 7 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 5

Paragraaf 3, derde lid, vervangen door wat volgt :

« Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding en spreekt hij de schorsing uit van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden. »

VERANTWOORDING

Het invoeren van de dringende reden maakt de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk.

De mogelijkheid toelaten de arbeidsovereenkomst niet te schorsen tijdens de procedure komt er op neer te aanvaarden dat het begrip « dringende reden » verschillend kan geïnterpreteerd worden dan de betekenis eraan gegeven in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

N° 8 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 9

1. In het eerste lid, de woorden « 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 » **vervangen door de woorden** « heeft de werknemer recht op terugvorderbare werkloosheidsuitkeringen ».

2. Het vierde lid vervangen door wat volgt :

« De bijkomende vergoeding vermeld in het eerste lid blijft enkel verworven voor de personeelsafgevaardigde indien het ontslag om dringende reden door het arbeidsgerecht niet aanvaard wordt ».

VERANTWOORDING

1. Om reden dat de arbeidsovereenkomst geschorst wordt (cf. amendement op artikel 5) is ook geen loon verschuldigd aangezien het loon de tegenprestatie is voor het geleverde werk.

Il convient toutefois de prévoir une garantie légale qui permette au travailleur licencié de prétendre à des avances récupérables pendant la procédure.

2. Si le motif grave est reconnu, il convient en tout cas de permettre à l'employeur de récupérer l'indemnité indûment perçue.

N° 9 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 12

Remplacer cet article par ce qui suit :

« 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 jour de la notification du motif grave précité ».

JUSTIFICATION

Dès lors que la juridiction du travail a reconnu le motif grave, il est incontestable que les relations professionnelles entre l'employeur et le travailleur prennent fin au moment où l'employeur a notifié au travailleur le préavis pour motif grave. Il est dès lors exclu que les dispositions de l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 doivent être à nouveau appliquées après l'épuisement de la procédure spéciale.

N° 10 DE MM. FLAMANT ET NEVEN

Art. 16

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Il paraît difficilement justifiable de contraindre l'employeur à octroyer une indemnité à un travailleur qui n'a pas introduit de demande de réintégration.

N° 11 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Article 1^{er}

- 1) Au § 1^{er}, 1^o, **supprimer les mots** « et suppléants »;
- 2) Au § 2, 1^o, **supprimer les mots** « ou suppléant ».

JUSTIFICATION

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

Er dient evenwel een wettelijke waarborg voorzien dat de ontslagen werknemer tijdens de procedure aanspraak kan maken op terugvorderbare voorschotten.

2. Indien de dringende reden erkend wordt dient de werkgever hoe dan ook in de mogelijkheid gesteld te worden het onverschuldigde terug te vorderen.

N° 9 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 12

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling :

« 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 dag van de aanzegging van voornoemde reden ».

VERANTWOORDING

Zodra het arbeidsgerecht de dringende reden heeft aanvaard, nemen onbetwistbaar de professionele betrekkingen tussen werkgever en werknemer een einde op het ogenblik dat de werkgever de werknemer in kennis heeft gesteld van de dringende reden. Derhalve kan niet weerhouden worden dat na de uitputting van de speciale procedure nogmaals de voorschriften van artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten nageleefd worden.

N° 10 VAN DE HEREN FLAMANT EN NEVEN

Art. 16

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Wanneer de werknemer geen aanvraag om reïntegratie indient kan het moeilijk verantwoord worden de werkgever ertoe te verplichten een vergoeding toe te kennen.

N° 11 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Artikel 1

- 1) In § 1^{er}, 1^o, **de woorden** « en plaatsvervangende » **weglaten**;
- 2) In § 2, 1^o, **van dit artikel de woorden** « of het plaatsvervangend » **weglaten**.

VERANTWOORDING

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

N° 12 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Art. 2

A) Au §2, apporter les modifications suivantes :

1) *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 ».*

2) *Au deuxième alinéa, supprimer la deuxième phrase.*

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

C) Au § 6, ajouter les mots « — de la résiliation judiciaire du contrat de travail. ».

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.

— Al'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.

N° 12 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 2

A) In § 2, de volgende wijzigingen aanbrengen :

1) *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 » 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 ».*

2) *In het tweede lid, de tweede volzin weglaten.*

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

C) Aan § 6 de woorden « — de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke beslissing. » toevoegen.

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, ten einde 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 ontwerp 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.

Quant au C)

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.

N° 13 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Art. 5

Remplacer les troisième et quatrième alinéas du § 3 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).

N° 14 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Art. 7

Compléter la deuxième phrase 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. »

Wat C) betreft

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.

N° 13 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 5

Het derde en vierde lid van § 3 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 n° 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^{er} 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).

N° 14 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 7

De tweede volzin aanvullen 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. »

JUSTIFICATION

Le projet de loi prévoit que les motifs de licenciement sont limitativement énumérés dans la première lettre de notification.

Il faudra 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).

N° 15 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Art. 9

1) **Au premier alinéa, remplacer les mots** « 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 » **par les mots** « *le travailleur a droit à des allocations de chômage provisoires.* »

2) **Supprimer le quatrième alinéa.**

JUSTIFICATION

1) 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.

2) Il n'y a pas de justification pour payer au travailleur une indemnité à charge de l'employeur.

N° 16 DE MM. NEVEN ET FLAMANT
(En ordre subsidiaire)

Art. 9

1) **Au premier alinéa, remplacer les mots** « 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 » **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.* »

2) **Remplacer le troisième alinéa par ce qui suit :**

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).

N° 15 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 9

1) **In het eerste lid, de woorden** « 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 » **vervangen door de woorden** « *heeft de werknemer recht op voorlopige werkloosheidsuitkeringen.* »

2) **Het vierde lid weglaten.**

VERANTWOORDING

1) 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.

2) Het is niet te verantwoorden dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding moet betalen.

N° 16 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT
(In bijkomende orde)

Art. 9

1) **In het eerste lid de woorden** « 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 » **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.* »

2) **Het derde lid vervangen als volgt :**

« 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

1) 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 montant visé à l'article 1409 du Code judiciaire soit garanti.

2) 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.

N° 17 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Art. 16

1) Au premier tiret, remplacer les mots « deux ans » par les mots « un an »;

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

3) 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.

N° 18 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

Art. 17

Compléter le § 1^{er} par ce qui suit :

« Le présent paragraphe n'est applicable qu'aux délégués effectifs du personnel. »

« 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

1) 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.

2) 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 blijk geeft van realiteitszin.

N° 17 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 16

1) In de bepaling na het eerste streepje, de woorden « twee jaar » vervangen door de woorden « één jaar »;

2) in de bepaling na het tweede streepje van dit artikel de woorden « drie jaar » vervangen door de woorden « anderhalf jaar »;

3) in de bepaling na het derde streepje van dit artikel de woorden « vier jaar » 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.

N° 18 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 17

Paragraaf 1 aanvullen als volgt :

« Deze paragraaf is alleen van toepassing op de personeelsafgevaardigden. »

JUSTIFICATION

Il faut constater que la protection devrait surtout concerner les travailleurs qui jouent un rôle effectif de représentants du personnel. Dans cette optique, il faudrait aussi limiter le coût, déjà très élevé, des sanctions aux travailleurs représentant effectivement les travailleurs.

N° 19 DE MM. NEVEN ET FLAMANT

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, JTT 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.

N° 20 DE M. GEYSELS

Art. 1^{er}

Au § 1^{er}, compléter le 1° par ce qui suit :
« ainsi qu'aux membres de la délégation syndicale ».

JUSTIFICATION

Il est dans l'intérêt de toutes les parties que tous les « mandataires syndicaux » bénéficient de la même protection.

N° 21 DE M. GEYSELS

Art. 3

Remplacer le § 2 par ce qui suit :
« § 2. L'employeur est tenu de prouver que le licenciement n'est en aucune façon lié au fait que le travail-

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.

N° 19 VAN DE HEREN NEVEN EN FLAMANT

Art. 18bis (nieuw)

Een artikel 18bis (nieuw) invoegen, 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, JTT 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.

M. NEVEN
E. FLAMANT

N° 20 VAN DE HEER GEYSELS

Art. 1

In § 1, het 1° aanvullen met wat volgt :
« en op de leden van de syndicale afvaardiging ».

VERANTWOORDING

Het is in het belang van alle partijen dat alle « syndicaal gemandateerden » van dezelfde bescherming genieten.

N° 21 VAN DE HEER GEYSELS

Art. 3

§ 2 vervangen door wat volgt :
« § 2. De werkgever is verplicht te bewijzen dat het ontslag op geen enkele manier verband houdt met het

leur a la qualité de représentant du personnel ou de candidat-représentant du personnel ou au fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs. »

JUSTIFICATION

L'amendement tend à préciser l'objectif défini à l'article 3, § 2.

N° 22 DE M. GEYSELS

Art. 5

Au § 1^{er}, remplacer le deuxième alinéa par ce qui suit :

« Au cours de cette période, 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 obligées de mener ces négociations. Elles devront fournir au juge la preuve des efforts qu'elles auront fournis pour parvenir à résoudre le conflit. »

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à affiner la procédure.

N° 23 DE M. GEYSELS

Art. 2

Au § 2, deuxième alinéa, sixième ligne, remplacer le mot « six » par le mot « trente ».

JUSTIFICATION

L'amendement vise à faire appliquer la recommandation unanime n° 7 du Conseil national du travail.

feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een representatieve werknemersorganisatie. »

VERANTWOORDING

Het amendement beoogt een precisering van de in artikel 3, § 2, geformuleerde doelstelling.

N° 22 VAN DE HEER GEYSELS

Art. 5

In § 1, het tweede lid vervangen door wat volgt :

« Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gereede 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. »

VERANTWOORDING

Het amendement beoogt een verfijning van de procedure.

N° 23 VAN DE HEER GEYSELS

Art. 2

In § 2, tweede lid, op de zevende lijn het woord « zes » vervangen door het woord « dertig ».

VERANTWOORDING

Het amendement geeft uitvoering van de unanieme aanbeveling n° 7 van de Nationale Arbeidsraad.

J. GEYSELS