

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

1^{er} octobre 2019**PROPOSITION DE LOI**

modifiant, en ce qui concerne la réintégration des travailleurs licenciés, la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel instaurant une meilleure protection des syndicalistes

(déposée par
Mme Maria Vindevoghel et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

BUITENGEWONE ZITTING 2019

1 oktober 2019

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, tot invoering van een betere bescherming van syndicalisten

(ingediend door
mevrouw Maria Vindevoghel c.s.)

RÉSUMÉ

La loi prévoit une procédure spécifique lorsqu'un employeur souhaite licencier des candidats délégués du personnel ou des délégués du personnel. La pratique nous apprend cependant que des subterfuges sont encore utilisés pour contourner la loi. En outre, un travailleur licencié qui obtient gain de cause devant le tribunal ou la cour du travail n'a pas la possibilité d'imposer sa réintégration. Cette proposition de loi vise à instaurer une réglementation légale incontournable permettant une réintégration obligatoire après un licenciement abusif de cette catégorie de travailleurs.

SAMENVATTING

De wet voorziet in een specifieke procedure wanneer de werkgever wil overgaan tot het ontslaan van kandidaat-personeelsafgevaardigden of personeelsafgevaardigden. De praktijk leert echter dat er nog steeds gebruik gemaakt wordt van achterpoortjes. Bovendien heeft een ontslagen werknemer die gelijk krijgt van de arbeidsrechtbank of het arbeidshof geen mogelijkheid om zijn re-integratie af te dwingen. Dit wetsvoorstel beoogt de invoering van een sluitende wettelijke regeling die een verplichte re-integratie mogelijk maakt na onrechtmatig ontslag van deze categorie werknemers.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 2500/001.

L'actuel droit du travail belge accorde à l'employeur une grande liberté en matière de licenciements, y compris en ce qui concerne les candidats membres et les membres des conseils d'entreprise et des comités de prévention et de protection au travail. Un employeur qui licencie un candidat délégué ou un délégué du personnel sans respecter les conditions et les procédures prévues par la loi ne se voit actuellement infliger que le paiement d'une indemnité.

Même si le tribunal du travail estime sans ambiguïté que le licenciement était abusif, la rupture du contrat de travail reste souvent un fait. Dans certains cas, le travailleur peut demander sa réintégration, mais il ne peut pas l'imposer.

Les manquements de la législation actuelle permettent aux employeurs d'opter résolument pour le paiement de ces indemnités et de se défaire des délégués du personnel ou candidats délégués du personnel contre paiement.

Cette situation est problématique pour le fonctionnement des délégués, qui remplissent une fonction primordiale dans l'entreprise en défendant les intérêts des travailleurs. Le fait que leurs représentants ne puissent pas être écartés de l'entreprise sans plus, concerne tous les travailleurs.

La présente proposition de loi vise à combler les lacunes de la législation selon trois axes différents: un renforcement de la procédure lorsqu'un employeur invoque la force majeure; la suppression de la disposition permettant au juge de suspendre un travailleur; et la nullité du licenciement si le travailleur obtient gain de cause devant le tribunal du travail ou la cour du travail.

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, prévoit déjà une procédure pour le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique et pour le licenciement pour motif grave. La loi prévoit toutefois explicitement une exception pour la force majeure, alors que l'invocation de cette situation donne précisément facilement lieu à des abus.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 2500/001.

In het huidige Belgische arbeidsrecht heeft de werkgever een grote vrijheid van ontslag, ook voor de kandidaat-leden en leden van de ondernemingsraden en comités preventie en bescherming op het werk. Een werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde ontslaat zonder de in de wet bepaalde voorwaarden en procedures te volgen wordt momenteel enkel gestraft met het verplicht betalen van een schadevergoeding.

Zelfs indien de rechtbank ondubbelzinnig oordeelt dat het ontslag in strijd met de wet gebeurde, blijft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vaak een feit. De werknemer kan in sommige gevallen een re-integratie aanvragen, maar niet afdwingen.

De gebreken in de huidige wetgeving laten werkgevers toe om doelbewust te kiezen voor het uitbetalen van die vergoedingen en zo personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden weg te kopen uit het bedrijf.

Dit vormt een reëel probleem voor het functioneren van die afgevaardigden, die een essentiële functie vervullen in de onderneming door van de belangen van de werknemers te verdedigen. Het belangt alle werknemers aan dat hun vertegenwoordigers niet zomaar uit het bedrijf kunnen worden verwijderd.

Het voorliggende wetsvoorstel beoogt van de leemtes in de wetgeving op te vullen door zich te richten op drie verschillende assen: een strengere procedure voor wanneer de werkgever overmacht inroept; het opheffen van de bepaling dat de rechter de werknemer kan schorsen; en de nietigheid van het ontslag indien de werknemer gelijk krijgt van de arbeidsrechtbank of het arbeidshof.

In de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden bestaat er reeds een procedureplicht voor economische of technische redenen en voor dringende reden. Voor overmacht maakt de wet echter expliciet een uitzondering, terwijl net het inroepen van deze situatie gemakkelijk aanleiding geeft tot misbruik.

C'est ainsi que le 13 juillet 2005, il a été mis fin au contrat de travail de la déléguée du personnel Maria Vindevoghel, qui était occupée par le bagagiste Flightcare. L'employeur a invoqué la force majeure, étant donné que le badge de sécurité du membre du personnel avait été retiré par la BIAC, l'exploitant de l'aéroport. Il est toutefois apparu plus tard que le badge avait été retiré à la demande de l'employeur lui-même. Maria Vindevoghel a finalement obtenu définitivement gain de cause devant la Cour de cassation le 18 mai 2008. La durée de cette bataille juridique et le fait que la déléguée du personnel ait dû invoquer à cet effet la loi anti-discrimination (devenue plus limitative dans l'intervalle) démontrent que la loi du 19 mars 1991 est susceptible d'améliorations.

La présente proposition de loi instaure une procédure pour l'employeur qui veut licencier un délégué du personnel ou candidat délégué du personnel pour force majeure. La procédure est calquée sur la procédure prévue en cas de licenciement pour motif grave. Il s'ensuit que l'employeur est obligé de faire reconnaître la force majeure par le tribunal du travail avant de pouvoir procéder au licenciement. La force majeure est supprimée de l'énumération des motifs pouvant être invoqués pour mettre fin au contrat de travail sans suivre la procédure de la loi du 19 mars 1991.

La présente proposition de loi résout le problème de la suspension de l'exécution du contrat de travail durant la procédure de licenciement en rendant cette suspension impossible lorsque les parties ne peuvent être conciliées. Une telle mesure est essentielle pour garantir la protection des (candidats) membres des conseils d'entreprise et des comités de prévention et de protection au travail.

La proposition de loi prévoit la nullité du licenciement d'un (candidat) délégué du personnel en cas de non-respect par l'employeur des conditions et procédures fixées par la loi. Tous les effets du licenciement doivent automatiquement être considérés comme inexistant, ce qui signifie que le contrat de travail n'a jamais pris fin et que son exécution doit être poursuivie. Il s'agit d'une nullité relative, puisqu'elle peut uniquement être constatée à la demande du travailleur licencié.

Si le juge décide que c'est à tort que le (candidat) délégué du personnel a été licencié, la présente proposition de loi permet à ce dernier de poursuivre l'exécution de son contrat de travail et donc de demander sa réintégration. L'employeur est obligé de faire droit à cette demande si le juge le lui ordonne. Il y a donc un

Zo werd in er op 13 juli 2005 een einde gesteld aan de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde Maria Vindevoghel bij het bagageafhandelingsbedrijf Flightcare. De werkgever beriep zich op overmacht, gezien de veiligheidsbadge van het personeelslid was ingetrokken door de luchthavenuitbater BIAC. Later bleek echter dat dat gebeurde op vraag van de werkgever zelf. Op 18 mei 2008 kreeg Maria Vindevoghel uiteindelijk definitief gelijk van het Hof van Cassatie. De duur van deze juridische slag en het feit dat de personeelsafgevaardigde hiervoor een beroep moest doen op de (intussen meer limitatieve) antidiscriminatiewet, tonen aan dat de wet van 19 maart 1991 voor verbetering vatbaar is.

Het voorliggende wetsvoorstel voert de procedureplicht in voor de werkgever die een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan op basis van een situatie van overmacht. De procedure wordt dezelfde als de procedure voor ontslag op basis van dringende reden. Hierdoor wordt de werkgever verplicht om een situatie van overmacht te laten erkennen door de arbeidsrechtbank alvorens over te kunnen gaan tot ontslag. "Overmacht" wordt geschrapt uit de opsomming van de redenen die mogen ingeroepen worden om over te gaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zonder het volgen van de procedure van de wet van 19 maart 1991.

Het probleem van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de ontslagprocedure wordt in dit wetsvoorstel opgelost door de schorsing onmogelijk te maken wanneer de partijen zich niet kunnen verzoenen. Dit is essentieel om de bescherming van de kandidaat-leden en leden van de ondernemingsraden en comités preventie en bescherming op het werk wettelijk te maken.

Dit wetsvoorstel bepaalt dat het ontslag van een kandidaat-personeelsafgevaardigde of personeelsafgevaardigde nietig wordt indien de werkgever de voorwaarden en procedures van de wet niet respecteert. Alle gevolgen van het ontslag dienen automatisch als onbestaande te worden beschouwd. Dat heeft tot gevolg dat er nooit een einde kwam aan de arbeidsovereenkomst en dat de overeenkomst verder dient uitgevoerd te worden. Het betreft een relatieve nietigheid, aangezien de nietigheid enkel kan vastgesteld worden op vraag van de ontslagen werknemer.

Indien de rechter beslist dat de kandidaat-personeelsafgevaardigde of personeelsafgevaardigde onterecht ontslagen is, laat dit wetsvoorstel de keuze aan die werknemer om zijn arbeidsovereenkomst verder te zetten en dus zijn re-integratie te vragen. De werkgever is verplicht om op die vraag in te gaan indien dit door de

droit de réintégration dans le chef du travailleur licencié et une obligation de réintégration sur ordre du juge dans le chef de l'employeur.

Pour que la décision de poursuite obligatoire du contrat de travail ou de réintégration soit réellement contraignante, il est nécessaire de pouvoir infliger des astreintes. La présente proposition de loi prévoit cette possibilité pour les décisions de justice prises en la matière.

On a déjà régulièrement recours à l'heure actuelle aux astreintes pour imposer l'exécution de certains actes en droit social. La condamnation d'un employeur à la remise de documents sociaux sous peine d'astreinte, l'ordre judiciaire visant à mettre fin, également sous peine d'astreinte, à une concurrence déloyale, ou encore l'ordre de respecter une interdiction de retenue sur salaire en sont quelques exemples. Dans de tels cas, il est possible et admis en droit social d'infliger des astreintes. La présente proposition de loi instaure une possibilité spécifique supplémentaire d'infliger une astreinte afin de rendre les décisions judiciaires prises dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 réellement contraignantes. Il s'agit d'une disposition spécifique qui renvoie uniquement à cette loi et ne risque donc pas d'entraîner une prolifération d'applications de l'astreinte en matière sociale.

Plusieurs pays d'Europe ont du reste déjà adopté un tel système. La réintégration obligatoire sous peine d'astreinte est notamment prévue par la loi en France, en Allemagne et aux Pays-Bas.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

La présente proposition de loi vise à imposer une procédure obligatoire à l'employeur, y compris en cas de force majeure. C'est pourquoi l'invocation d'un cas de force majeure est supprimée de la liste des possibilités permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

Article 3

La question de savoir si la situation visée peut être invoquée par l'employeur au titre de cas de force majeure pour licencier un candidat membre ou un membre du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail devra être examinée par le tribunal

rechter bevolen wordt. Het gaat dus over re-integratierecht van de ontslagen werknemer en re-integratieplicht voor de werkgever op bevel van de rechter.

Om de verplichte verderzetting van de arbeidsovereenkomst of de re-integratie werkelijk afdwingbaar te maken is het noodzakelijk dat er dwangsommen kunnen worden opgelegd. Dit wetsvoorstel maakt dat mogelijk voor de rechterlijke uitspraken in het kader van deze wet.

Ook in de huidige wettelijke constellatie worden dwangsommen regelmatig gebruikt in het sociaal recht om bepaalde handelingen af te dwingen. Er kan bijvoorbeeld verwezen worden naar de veroordelingen van werkgevers voor het overhandigen van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom of het rechterlijk bevel om oneerlijke concurrentie te doen stoppen eveneens onder verbeurte van een dwangsom of bijvoorbeeld het bevel tot het doen naleven van een verbod op inhoudingen op loon. In dergelijke gevallen is het opleggen van dwangsommen mogelijk en aanvaard binnen het sociaal recht. Huidig wetsvoorstel voert een bijkomende en specifieke mogelijkheid in om een dwangsom op te leggen teneinde de rechterlijke beslissingen in het kader van de wet van 19 maart 1991 ook werkelijk afdwingbaar te maken. Deze bepaling is specifiek en verwijst enkel naar deze wet en houdt daarom geen gevaar in voor een wildgroei aan toepassingen van de dwangsom in sociale aangelegenheden.

Een dergelijk systeem is bovendien reeds gangbaar in meerdere Europese landen. De verplichte re-integratie onder verbeurte van een dwangsom is reeds wettelijk bepaald in onder andere Frankrijk, Duitsland en Nederland.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit wetsvoorstel beoogt een procedureplicht voor de werkgever ook in gevallen van overmacht. Daarom wordt het invoeren van een situatie van overmacht geschrapt als wijze waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst mag beëindigen.

Artikel 3

De vraag of een situatie door de werkgever kan ingeroepen worden als een situatie van overmacht teneinde een kandidaat-lid of lid van de ondernemingsraad of het comité preventie en bescherming op het werk te ontslaan, moet worden beoordeeld door de arbeidsrechtbank in

du travail selon une procédure semblable à celle qui doit être suivie pour la reconnaissance du licenciement pour motif grave.

Par suite des modifications apportées par les articles 4, 6 et 7 de la présente proposition de loi, il conviendra de modifier l'intitulé du Chapitre III de la loi du 19 mars 1991.

Article 4

Ainsi qu'il a été indiqué au cours de la discussion de l'article 3, la présente proposition de loi vise à ce que l'appréciation des cas de force majeure soit soumise à une procédure similaire à celle qui est appliquée lors de l'invocation d'un motif grave, la seule différence par rapport à cette dernière étant que l'employeur ne sera pas tenu d'entamer la procédure de reconnaissance de la force majeure dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance des faits dont il pense qu'ils constituent un cas de force majeure. Lorsque la force majeure aura été invoquée, la procédure sera toutefois tout à fait conforme à la procédure qui doit être suivie pour la reconnaissance d'un licenciement pour motif grave.

Article 5

Cet article vise à empêcher la suspension du contrat de travail durant la procédure.

La loi permet aujourd'hui au président du tribunal du travail de suspendre l'exécution de contrat de travail de tout candidat membre ou membre du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail, durant la procédure de licenciement, dans certains cas exceptionnels, pour des motifs étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales.

Même si les travaux préparatoires de la loi stipulaient explicitement que la suspension reste exceptionnelle, elle est plutôt devenue la norme dans la pratique.

La suspension du contrat de travail est lourde de conséquences tant pour la continuité du fonctionnement syndical que pour le travailleur licencié. Ce dernier se retrouve souvent dans une situation financière précaire. En outre, une (longue) période de suspension complique la réintégration du travailleur lorsque le licenciement est finalement annulé.

En pratique, les candidats délégués du personnel et les délégués du personnel sont parfois accusés à

een procedure gelijkaardig aan de procedure die dient gevolgd te worden voor de erkenning van een ontslag om dringende reden.

Door de wijzigingen aangebracht door de artikelen 4, 6 en 7 van dit wetsvoorstel is een aanpassing van het opschrift van Hoofdstuk III van de wet van 19 maart 1991 aan de orde.

Artikel 4

Zoals aangegeven bij de bespreking van artikel 3 beoogt dit wetsvoorstel een gelijkaardige procedure te hanteren bij de beoordeling van een situatie van overmacht als die bij het invoeren van een dringende reden. Het enige verschil met deze laatste procedure bestaat erin dat de werkgever niet gehouden is tot het opstarten van de procedure tot erkenning van de overmacht binnen drie werkdagen nadat hij kennis heeft genomen van de feiten waarvan hij meent dat ze een situatie van overmacht uitmaken. Op het ogenblik dat hij de overmacht inroept loopt de procedure echter volledig conform aan de procedure zoals deze dient gevoerd te worden voor de erkenning van het ontslag om een dringende reden.

Artikel 5

Dit artikel heeft tot doel de schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure onmogelijk te maken.

De huidige wet voorziet in de mogelijkheid dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van een kandidaat-lid of een lid van de ondernemingsraad of het comité preventie en bescherming op het werk in uitzonderlijke gevallen kan schorsen tijdens de procedure tot ontslag, en dit om redenen die vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten.

Hoewel in de voorbereidende werkzaamheden van de wet uitdrukkelijk werd bepaald dat een schorsing de uitzondering is, is het in de praktijk eerder de regel geworden.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft ernstige gevolgen voor zowel de continuïteit van de syndicale werking als voor de afgedankte werknemer. De werknemer komt vaak in een precaire financiële situatie terecht. Bovendien bemoeilijkt een (lange) periode van schorsing de re-integratie van de werknemer indien het ontslag alsnog nietig wordt verklaard.

In de praktijk worden kandidaat-personeelsafgevaardigden en personeelsafgevaardigden soms valselijk

tort de faits graves qui constituent un motif grave dans le cadre du licenciement, avec pour objectif principal que le tribunal du travail suspende le contrat de travail. Dans une telle situation de conflit et dans la mesure où aucune conciliation n'est possible, il est extrêmement difficile pour le président du tribunal du travail de se prononcer sur les circonstances de l'affaire avant la fin de la procédure. L'interdiction de la suspension durant la procédure permettrait d'éviter ce genre de situations.

Article 6

Cet article modifie l'article 7 de la loi du 19 mars 1991 afin de prévoir, lors de l'appréciation de l'existence d'une situation de force majeure, une procédure similaire à celle prévue lors de l'invocation d'un motif grave et visée aux articles 3 et 4.

Article 7

Cet article règle la poursuite du contrat de travail, à la demande du travailleur, si le motif grave ou la situation de force majeure n'est pas reconnu par le tribunal du travail ou la cour du travail.

Lorsque l'employeur suit les procédures prévues et ne reçoit toutefois pas l'autorisation de procéder au licenciement de la part du tribunal, il se peut qu'il ne tient pas compte de cette décision et qu'il licencie tout de même le travailleur. Pour éviter que le travailleur et son organisation syndicale doivent à nouveau entamer la procédure eux-mêmes, cette modification stipule que dans sa décision, le tribunal du travail ou la cour du travail doit également obliger immédiatement l'employeur à poursuivre l'exécution du contrat de travail sous peine d'astreinte.

Cette demande de poursuite obligatoire du contrat de travail sous peine d'une astreinte doit être formulée pendant la procédure par le travailleur ou son organisation syndicale.

Cet article modifie par ailleurs l'article 12 de la loi du 19 mars 1991 en vue d'appliquer, lors de l'évaluation d'une situation de force majeure, une procédure similaire à celle prévalant lors de l'invocation d'un motif grave, comme commenté examiné aux articles 3 et 4.

Article 8

Cet article vise à modifier de façon fondamentale l'article 14 de la loi du 19 mars 1991. Il introduit la notion

beschuldigd van ernstige feiten die een dringende reden uitmaken voor het ontslag, met als primair doel dat de arbeidsrechtbank de arbeidsovereenkomst zou schorsen. In een dergelijke conflictsituatie en in de mate dat er geen verzoening kan worden bereikt is het zeer moeilijk voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank om de ware toedracht van de zaak te beoordelen voordat de procedure is doorlopen. Door de schorsing tijdens de procedure onmogelijk te maken, kan men deze situaties beter uitsluiten.

Artikel 6

Dit artikel past artikel 7 van de wet van 19 maart 1991 aan om een gelijkaardige procedure te hanteren bij de beoordeling van een situatie van overmacht als die bij het invoeren van een dringende reden, zoals besproken bij artikelen 3 en 4.

Artikel 7

Dit artikel regelt de verderzetting van de arbeidsovereenkomst, op vraag van de werknemer, indien de dringende reden of de situatie van overmacht niet wordt erkend door de arbeidsrechtbank of het arbeidshof.

Wanneer de werkgever de voorziene procedures volgt en toch geen toelating krijgt van de rechtbank om over te gaan tot het ontslag, bestaat de kans dat hij deze beslissing naast zich neerlegt en de werknemer toch ontslaat. Om te vermijden dat de werknemer en zijn vakorganisatie zelf opnieuw de procedure moet opstarten, bepaalt deze wijziging dat de arbeidsrechtbank of het arbeidshof in hun beslissing onmiddellijk ook de verplichting dienen op te leggen aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren en dat onder verbeurte van een dwangsom.

Deze vraag tot verplichte verderzetting van de arbeidsovereenkomst onder verbeurte van een dwangsom dient geformuleerd te worden tijdens de procedure door de werknemer of zijn vakorganisatie.

Verder past dit artikel artikel 12 van de wet van 19 maart 1991 aan om een gelijkaardige procedure te hanteren bij de beoordeling van een situatie van overmacht als die bij het invoeren van een dringende reden, zoals besproken bij artikelen 3 en 4.

Artikel 8

Dit artikel houdt een fundamentele wijziging in van artikel 14 van de wet van 19 maart 1991. Het voert de

de nullité, si les procédures légales de licenciement ne sont pas suivies. Il s'agit d'une nullité relative, dès lors que la nullité ne peut être constatée qu'à la demande du travailleur injustement licencié.

Cette disposition fait en sorte d'obliger l'employeur à suivre les procédures prévues par la loi. S'il ne le fait pas, le travailleur peut faire constater la nullité du licenciement et exiger sa réintégration, et ce, sous peine d'une astreinte.

Il est nécessaire de prévoir une astreinte afin de pouvoir imposer effectivement la poursuite du contrat de travail ou la réintégration.

La présente proposition de loi prévoit une dérogation à l'article 1385*bis* du Code judiciaire, qui exclut la possibilité d'infliger des astreintes en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail.

L'article 1385*bis* ne doit pas en soi être modifié pour permettre une astreinte. Il suffit de préciser dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, qui est une *lex specialis* par rapport à l'article 1385*bis*, qu'en dérogation à l'article 1385*bis* et dans le cas spécifique de cette loi, l'astreinte est autorisée en vue de faire respecter les contrats de travail dans le cadre de l'obligation de réintégrer les candidats et membres des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail licenciés injustement.

Article 9

En vertu de cet article, tous les délais prévus par la loi doivent être respectés sous peine de nullité. Cette disposition est nécessaire pour prévenir les manœuvres dilatoires durant la procédure, dès lors qu'elles ont pour effet de prolonger inutilement l'incertitude dans le chef tant du travailleur que de l'employeur.

Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)
Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)

notie van de nietigheid in, indien de wettelijke procedures voor het ontslag niet gevolgd worden. Het gaat om een relatieve nietigheid, aangezien de nietigheid enkel kan vastgesteld worden op vraag van de onterecht ontslagen werknemer.

Deze regeling zorgt ervoor dat de werkgever verplicht is de door de wet voorziene procedures te volgen. Doet hij dit niet, dan kan de werknemer de nietigheid van het ontslag laten vaststellen en zijn re-integratie opeisen en dit onder verbeurte van een dwangsom.

Een dwangsom is nodig om het verderzetten van de arbeidsovereenkomst of de re-integratie effectief te kunnen afdwingen.

Het wetsvoorstel voorziet in een afwijking op artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk wetboek dat de mogelijkheid van het opleggen van dwangsommen uitsluit voor vorderingen inzake het nakomen van arbeidsovereenkomsten.

Artikel 1385*bis* dient op zich niet gewijzigd te worden om een dwangsom mogelijk te maken. Het volstaat in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, die een *lex specialis* is ten opzichte van artikel 1385*bis*, duidelijk te stellen dat in afwijking van artikel 1385*bis* en in het specifieke geval van deze wet, de dwangsom wel mogelijk is voor het nakomen van arbeidsovereenkomsten in het kader van de re-integratieverplichting van onterecht ontslagen kandidaten en leden van de ondernemingsraden en comités preventie en bescherming op het werk.

Artikel 9

Door dit artikel moeten alle termijnen in de wet gerespecteerd worden en dat op straffe van nietigheid. Deze bepaling is noodzakelijk om verdragingsmanoeuvres te vermijden tijdens de procedure, gezien deze tot gevolg hebben dat zowel de werknemer als de werkgever nodeloos lang in het ongewisse blijven.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 2, § 6, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, les mots "de la force majeure" sont supprimés.

Art. 3

Dans la même loi, l'intitulé du Chapitre III est remplacé par ce qui suit:

"Chapitre III. Licenciement pour motif grave ou pour cause de force majeure".

Art. 4

Dans l'article 4 de la même loi, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

"§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave ou en raison d'une situation de force majeure en informe l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste.

Dans le cas où l'employeur invoque une situation de force majeure, il saisit, le jour même de l'envoi de ces lettres le président du tribunal du travail par requête.

Dans le cas où l'employeur invoque un motif grave, ces lettres sont envoyées dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Dans le même délai, il saisit le président du tribunal du travail par requête."

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 2, § 6, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden wordt het woord "overmacht" opgeheven.

Art. 3

In dezelfde wet wordt het opschrift van Hoofdstuk III vervangen als volgt:

"Hoofdstuk III. Ontslag om een dringende reden of overmacht".

Art. 4

In artikel 4 van dezelfde wet wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

"§ 1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden of omwille van een situatie van overmacht te ontslaan, licht hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover in bij een ter post aangetekende brief.

In het geval dat de werkgever zich beroept op een situatie van overmacht maakt hij, op dezelfde dag dat hij deze brieven verstuurt, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

In het geval dat de werkgever zich beroept op een dringende reden, worden deze brieven verstuurd binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij maakt eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank."

Art. 5

Dans l'article 5 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 3, alinéa 3, est remplacé par ce qui suit:

“Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour. En l'absence de conciliation entre toutes les parties, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue”;

2° le paragraphe 3, alinéa 4, est abrogé;

3° les paragraphes 4 et 5 sont abrogés.

Art. 6

Dans l'article 7 de la même loi, les mots “ou la force majeure” sont insérés entre les mots “le motif grave” et les mots “qui justifie la demande”.

Art. 7

Dans l'article 12 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “ou la force majeure” sont insérés entre les mots “le motif grave” et les mots “, le délai”;

2° l'article est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail ne reconnaît pas le motif grave ou la force majeure, le tribunal ou la cour ordonne, à la demande du travailleur ou de l'organisation qui l'a présenté, l'exécution du contrat de travail sous peine d'une astreinte de minimum 5 000 euros par jour, par dérogation à l'article 1385*bis* du Code civil.”.

Art. 5

In artikel 5 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 3, derde lid, wordt vervangen als volgt:

“De voorzitter stelt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Indien een akkoord bereikt wordt, stelt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces verbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt. Bij niet verzoening tussen alle partijen kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet geschorst worden”;

2° § 3, vierde lid, wordt opgeheven;

3° de paragrafen 4 en 5 worden opgeheven.

Art. 6

In artikel 7 van dezelfde wet worden tussen de woorden “de dringende reden” en de woorden “die het verzoek rechtvaardigt” de woorden “of de situatie van overmacht” ingevoegd.

Art. 7

In artikel 12 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen de woorden “de dringende reden” en “erkent” worden de woorden “of de situatie van overmacht” ingevoegd;

2° het artikel wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden of de situatie van overmacht niet erkent, beveelt de rechtbank of het hof, op vraag van de werknemer of de organisatie die hem heeft voorgedragen, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onder verbeurte van een dwangsom van minimum 5 000 euro per dag en dit in afwijking van artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek.”.

Art. 8

L'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 14. § 1^{er}. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le licenciement est nul.

§ 2. Dans le cas visé au § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent:

— la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis;

— ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

§ 3. Si l'employeur auquel la réintégration du travailleur est demandée conformément aux dispositions du paragraphe 2 n'indique pas au travailleur licencié et à l'organisation qui a présenté sa candidature dans les trois jours ouvrables, par lettre recommandée, qu'il peut reprendre immédiatement sa relation de travail aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, le travailleur licencié ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut entamer une procédure en référé. Cette procédure est entamée dans les 30 jours qui suivent l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2.

§ 4. Si le tribunal du travail ou la cour du travail constate que le licenciement est nul de plein droit conformément aux dispositions du § 1^{er}, il ou elle ordonne la poursuite du contrat de travail du travailleur licencié, sous peine d'une astreinte de minimum 5 000 euros par jour, par dérogation à l'article 1385*bis* du Code civil. La décision est de plein droit exécutoire par provision.”

Art. 9

Dans le chapitre IV de la même loi, il est inséré un article 19/1 rédigé comme suit:

Art. 8

Artikel 14 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 14. § 1. Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, is het ontslag nietig.

§ 2. In dat geval bedoeld in § 1 kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn re-integratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op:

— de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;

— of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

§ 3. Indien de werkgever aan wie overeenkomstig § 2 de re-integratie is gevraagd, niet binnen drie werkdagen per aangetekende brief laat weten aan de ontslagen werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen dat de werknemer onmiddellijk zijn arbeidsrelatie kan hervatten onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, kan de ontslagen werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen een procedure opstarten gevoerd in kort geding. Deze procedure wordt opgestart binnen 30 dagen na het versturen van de aangetekende brief bedoeld in § 2.

§ 4. Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeids-hof overeenkomstig § 1 vaststelt dat het ontslag van rechtswege nietig is, beveelt hij de verderzetting van de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer onder verbeurte van een dwangsom van minimum 5 000 euro per dag en dit in afwijking van artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek. De beslissing is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad.”

Art. 9

In hoofdstuk IV van dezelfde wet wordt een artikel 19/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 19/1. Tous les délais mentionnés dans la présente loi sont prescrits à peine de nullité.”.

6 septembre 2019

Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)
Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)

“Art. 19/1. Alle termijnen vermeld in deze wet zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.”.

6 september 2019