

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1990-1991**

6 NOVEMBRE 1990

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

EXPOSE DES MOTIFS

Dès l'institution des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le législateur a estimé nécessaire d'accorder aux représentants des travailleurs une protection spéciale contre le licenciement pour garantir leur indépendance dans l'exercice de leur mandat et de leur activité syndicale.

Les représentants des travailleurs et les candidats non élus ne pouvaient être licenciés que pour deux motifs:

- des raisons d'ordre économique ou technique;
- un motif grave.

Les raisons d'ordre économique ou technique devaient être reconnues préalablement par la commission paritaire. En ce qui concernait le motif grave, par contre, il était fait application de la même procédure que pour les autres travailleurs, c'est-à-dire que l'employeur procédait au licenciement et que le travailleur pouvait ensuite contester les motifs invoqués devant les juridictions du travail.

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1990-1991**

6 NOVEMBER 1990

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

MEMORIE VAN TOELICHTING

Reeds vanaf de oprichting van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vond de wetgever het nodig om de werknemersvertegenwoordigers te laten genieten van een bijzondere bescherming tegen het ontslag door de werkgever en dit met het oog op het veilig stellen van hun onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteit.

Werknemersvertegenwoordigers en niet-verkozen kandidaten konden door de werkgever enkel om twee redenen worden ontslagen:

- om economische of technische redenen;
- om een dringende reden.

De economische of technische redenen moesten vooraf door het paritair comité worden erkend. Wat de dringende reden daarentegen betrof, was de procedure dezelfde als voor de andere werknemers; dit wil zeggen dat de werkgever de werknemer ontsloeg en dat de werknemer nadien de ingeroepen dringende reden kon betwisten voor het arbeidsrecht.

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 renforça les mesures de protection des représentants des travailleurs dans les conseils d'entreprise et dans les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. L'objectif poursuivi était, selon le rapport au Roi, « d'empêcher que certains employeurs peu soucieux du fonctionnement normal des organes de relation sociale, et dans le but de démanteler la représentation des travailleurs, puissent invoquer à tort un motif grave ou puissent l'invoquer pour des faits inhérents aux activités syndicales et à l'exercice du mandat ». Le motif grave devait, dorénavant, être reconnu par la juridiction du travail avant que l'employeur ne puisse procéder au licenciement.

Dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, leur application suscita de nombreuses difficultés.

Le Procureur général, J. Leclercq, en fit une synthèse très complète à l'occasion de l'audience solennelle de rentrée de la Cour du travail de Mons du 2 septembre 1982 (Réflexions sur la notion de licenciement des travailleurs protégés, I et II, *Revue de Droit social*, 1981, p. 353 et 1982, p. 393).

Les obstacles les plus importants étaient :

— les très courts délais de procédure qu'il est impossible aux juridictions du travail de respecter;

— la notion de motif grave: le nouveau texte n'apportait aucune adaptation à la notion du motif grave (motif rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre l'employeur et le travailleur: article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) alors que la nouvelle procédure n'autorisait le licenciement, du fait de la procédure judiciaire préalable, que bien après que l'employeur ait eu connaissance du motif justifiant ce licenciement;

— la situation du travailleur pendant la procédure judiciaire: l'intention du législateur de 1978 avait été que la situation du travailleur reste inchangée jusqu'à un éventuel licenciement définitif cautionné par la juridiction du travail.

La Cour de cassation a, toutefois, décidé que l'exécution du contrat de travail pouvait être suspendue pendant la procédure judiciaire en cours (Cassation, 7 novembre 1983, *Revue de Droit social*, 1983, n°s 7-8, p. 502); la rémunération étant la contrepartie d'une prestation, le travailleur se voit, en outre, privé de revenu.

Très rapidement, furent déposées des propositions de loi visant à pallier aux inconvénients engendrés par l'application des nouvelles dispositions. Une première fut déposée par M. le député Breyne le 26 mars 1980 (Doc. parl. Chambre, n° 519/1, session 1979-

Het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 versterkte de beschermingsmaatregelen voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Volgens het Verslag aan de Koning wou men « beletten dat bepaalde werkgevers, weinig bekommerd om een normale werking van de inspraak en teneinde de vertegenwoordiging van de werknemers te ontwortelen, ten onrechte een dringende reden zouden kunnen invoeren, of een dringende reden zouden kunnen invoeren gesteund op feiten inherent aan de syndicale activiteit van de werknemersvertegenwoordigers of aan de uitoefening van hun mandaat. » Voortaan moest de dringende reden, nog vooraleer de werkgever tot ontslag kon overgaan, door het arbeidsgerecht worden erkend.

Dadelijk na de inwerkingtreding van deze nieuwe bepalingen rezen er talrijke toepassingsproblemen.

Bij de plechtige openingszitting van het Arbeidshof van Bergen op 2 september 1982 maakte Procureur-generaal J. Leclercq er een zeer volledige synthese van (Réflexions sur la notion du licenciement des travailleurs protégés, I en II, *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 1981, blz. 353 en 1982, blz. 393).

De belangrijkste moeilijkheden waren :

— de vrij korte proceduretermijnen die de arbeidsgerechten onmogelijk konden naleven;

— het begrip « dringende reden » : de nieuwe tekst wijzigde het begrip « dringende reden » niet (een reden die elke verdere samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt: artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) terwijl de nieuwe regeling, door de voorafgaandelijke gerechtelijke procedure, het ontslag maar mogelijk maakt lang nadat de werkgever op de hoogte was van de reden die het ontslag rechtvaardigt;

— de toestand van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure: het was de bedoeling van de wetgever van 1978 geweest er voor te zorgen dat de situatie van de werknemer onveranderd bleef tot, in voorkomend geval, een definitief ontslag onder waarborg van het arbeidsgerecht.

Het Hof van Cassatie oordeelde evenwel dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kon geschorst zijn in de loop van de gerechtelijke procedure (Cassatie, 7 november 1983, *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 1983, nr. 7-8, blz. 502); vermits het loon de tegenprestatie is voor de arbeid die verricht wordt, moest de werknemer daarenboven zijn loon missen.

Zeër vlug werden er wetsvoorstellen ingediend om tegemoet te komen aan de problemen die de toepassing van de nieuwe bepalingen veroorzaakte. Een eerste voorstel werd op 26 maart 1980 door Volksvertegenwoordiger Breyne ingediend (Gedr. St. Kamer,

1980). Une autre fut ensuite déposée par M. le député Sleenx le 3 mars 1982 (Doc. parl. Chambre, n° 172/1, session 1981-1982).

Le Conseil national du Travail fut consulté par le Ministre de l'Emploi et du Travail sur la proposition de loi de M. le député Breyne. Il procéda à l'examen des problèmes posés par la procédure de licenciement des travailleurs représentant le personnel dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Il bénéficia, pour ce qui concernait les problèmes spécifiques à la procédure judiciaire, du concours de M. Krings, avocat général près la Cour de cassation et ancien commissaire royal à la réforme judiciaire.

L'avis rendu par le Conseil (n° 691 du 26 mars 1981) fut divisé, les employeurs s'opposant aux principes mêmes de la procédure préalable introduite en 1978.

Les représentants des travailleurs émettent des propositions d'amélioration de la procédure tenant compte des conseils donnés par monsieur l'avocat général Krings.

Ni les propositions de loi ni l'avis du Conseil national du travail ne permirent d'aboutir à une solution.

Plusieurs propositions de loi furent déposées au cours de la présente législature comme au cours des précédentes. Le Conseil national du travail, à nouveau consulté, rendit cette fois aussi un avis divergent (avis n° 903 du 20 décembre 1988).

La problématique des travailleurs protégés fut abordée également dans les discussions préparatoires à l'accord interprofessionnel de 1988.

Comme cette question risquait de mettre en péril la conclusion de l'accord, le Ministre de l'Emploi et du Travail s'engagea à déposer lui-même un projet de loi réglant les problèmes posés par la protection des délégués des travailleurs dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le présent projet a pour objet de concrétiser cet engagement.

Il règle, en un texte indépendant, la protection spéciale contre le licenciement dont jouissent les délégués effectifs et suppléants représentant les travailleurs au sein des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que les candidats, non élus, aux élections de ces organes.

nr. 519/1, zitting 1979-1980). Volksvertegenwoordiger Sleenx diende op 3 maart 1982 een ander voorstel in (Gedr. St. Kamer, nr. 172/1, zitting 1981-1982).

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid vroeg het advies van de Nationale Arbeidsraad over het wetsvoorstel van Volksvertegenwoordiger Breyne. Er werd een onderzoek gewijd aan de problemen die voortvloeiden uit de procedure tot ontslag van de werknemers die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Voor de problemen eigen aan de gerechtelijke procedure kon de Raad rekenen op de medewerking van de heer Krings, advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie en gewezen koninklijk commissaris voor de gerechtelijke hervorming.

Het advies van de Nationale Arbeidsraad was verdeeld (nr. 691 van 26 maart 1981): de werkgevers waren gekant tegen het principe zelf van de voorafgaandelijke procedure, zoals die in 1978 werd ingevoerd.

De werknemersvertegenwoordigers schoven een aantal voorstellen naar voren ter verbetering van de procedure en dit rekening houdend met de raadgevingen die advocaat-generaal Krings had geformuleerd.

De wetsvoorstellen, noch het advies van de Nationale Arbeidsraad konden leiden tot een oplossing.

Verschillende wetsvoorstellen werden tijdens deze legislatuur en tijdens de vorige legislaturen ingediend. De Nationale Arbeidsraad werd opnieuw geraadpleegd, maar bracht ook deze keer een verdeeld advies uit (advies nr. 903 van 20 december 1988).

De problematiek van de beschermde werknemers werd eveneens ter sprake gebracht tijdens de voorbereidende besprekingen van het interprofessioneel akkoord van 1988.

Daar deze problematiek het sluiten van een akkoord in gevaar bracht, engageerde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid zich om zelf een wetsontwerp neer te leggen tot regeling van de problemen die rezen naar aanleiding van de bescherming van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Dit ontwerp wil dit engagement waarmaken.

In een afzonderlijke tekst wordt de speciale bescherming tegen het ontslag geregeld, waarvan de gewone en de plaatsvervangende afgevaardigden genieten die de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen evenals de niet-verkozen kandidaten voor de verkiezingen van deze organen.

Les modifications apportées aux dispositions qui figurent actuellement dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et dans la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux du travail concernent principalement la procédure de licenciement pour motif grave et pour des raisons d'ordre économique ou technique et les sanctions applicables en cas de licenciement irrégulier.

Le présent projet apporte, en ces matières, les innovations suivantes :

1) la définition du motif grave, dont le fondement ne diffère pas de ce qui est prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est néanmoins adaptée au fait que le motif doit être préalablement reconnu par les juridictions du travail;

2) une meilleure information du travailleur et de l'organisation qui l'a présenté sur les faits qui justifieraient le licenciement ainsi que l'introduction d'une procédure de négociation préalable à la phase contentieuse devant les juridictions du travail doivent permettre d'éviter, autant que possible, d'en arriver à un licenciement;

3) un aménagement profond de la procédure judiciaire qui ne touche néanmoins pas au principe de la reconnaissance préalable du motif grave par les juridictions du travail : le président du tribunal du travail, après une tentative de conciliation, statue sur le sort du travailleur pendant la durée de la procédure devant les juridictions du travail au cas où celles-ci seraient saisies par l'employeur. Après cette saisine, il renvoie l'affaire devant une chambre du tribunal du travail qui fixe le calendrier qui devra être suivi notamment par les parties en cause; la procédure judiciaire elle-même est adaptée pour assurer un déroulement rapide tout en restant raisonnable et respectueux des droits des parties; cette procédure s'inspire des orientations données dans l'avis n° 691 du Conseil national du travail avec la collaboration de M. Krings, Avocat général près la Cour de Cassation;

4) une adaptation des sanctions applicables à l'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives à la protection contre le licenciement : le travailleur, victime d'un licenciement irrégulier, pourra déterminer lui-même s'il souhaite ou non être réintégré :

— s'il ne souhaite pas être réintégré, il aura droit à une indemnité spéciale calculée forfaitairement en fonction de son ancienneté;

De wijzigingen aan de bepalingen, die op dit ogenblik in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, terug te vinden zijn, hebben vooral betrekking op de procedure tot ontslag om dringende redenen en om economische of technische redenen en op de sancties die in geval van een onrechtmatig ontslag van toepassing zijn.

In dit verband brengt dit ontwerp volgende vernieuwingen aan :

1) de omschrijving van het begrip « dringende reden » waarvan de basis niet verschilt met wat in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten geregeld wordt, wordt wel aangepast aan het feit dat de reden vooraf door de arbeidsgerechten moet worden erkend;

2) een betere informatie van de werknemer en van de organisatie die hem heeft voorgedragen, over de feiten die het ontslag zouden rechtvaardigen, naast het invoeren van een onderhandelingsprocedure die de fase van het beslechten van het geschil voor het arbeidsgerecht voorafgaat, dat alles om zoveel mogelijk een ontslag te voorkomen;

3) een grondige aanpassing van de gerechtelijke procedure, zonder daarom te raken aan het principe van de voorafgaandelijke erkenning van het begrip « dringende reden » door de arbeidsgerechten : de voorzitter van de arbeidsrechtbank doet, na een verzoeningspoging, uitspraak over het lot van de werknemer tijdens de procedure voor het arbeidsgerecht in het geval de zaak door de werkgever bij hem aanhangig wordt gemaakt. Na deze aanhangigmaking zendt hij de zaak naar een kamer van de arbeidsrechtbank die het tijdschema vaststelt dat ondermeer door de betrokken partijen zal moeten gevolgd worden; de gerechtelijke procedure zelf werd aangepast met het oog op een snelle afhandeling zonder daarom onredelijk te zijn en met inachtnaam van de rechten van de partijen; deze procedure werd ingegeven door de richtsnoeren die in het advies nr. 691 van de Nationale Arbeidsraad terug te vinden zijn dat met medewerking van de heer Krings, advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie, tot stand kwam;

4) de sancties, die van toepassing zijn op de werkgever die de bepalingen betreffende de bescherming tegen het ontslag niet respecteert, werden aangepast : de werknemer die het slachtoffer wordt van een onrechtmatig ontslag, zal zelf kunnen bepalen of hij wederopgenomen wil worden :

— wil hij niet wederopgenomen worden, dan zal hij kunnen aanspraak maken op een bijzondere vergoeding, die forfaitair wordt berekend in functie van zijn ancienniteit;

— s'il souhaite être réintégré et si l'employeur refuse cette réintégration, l'indemnité spéciale sera d'un montant égal à ce qui est prévu dans la législation actuelle.

5) La procédure de licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique n'est pas modifiée pour autant qu'il s'agisse de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci; par contre, s'il s'agit du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, l'employeur devra, avant de procéder au licenciement, dans le cas où l'organe paritaire ne s'est pas prononcé dans le délai imparti, obtenir la reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique par la juridiction du travail; cette reconnaissance pourra être obtenue selon une procédure accélérée identique à celle prévue pour la reconnaissance d'un motif grave, à défaut de décision de l'organe paritaire, aucune autre raison, en dehors des trois qui viennent d'être citées ne peuvent justifier le licenciement.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

L'article 1^{er} détermine le champ d'application *ratione personae* du présent projet.

Il s'applique :

— aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

— aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces deux organes;

— et à leur employeur.

Il ne s'applique pas aux membres de la délégation syndicale sauf si celle-ci est chargée d'exercer les missions des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail dans les entreprises occupant habituellement en moyenne moins de cinquante travailleurs, en vertu de l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 10 juin 1952 et de l'article 84 de l'arrêté royal du 18 octobre 1990 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Pour alléger la suite du texte du présent commentaire des articles, les membres effectifs et suppléants, seront désignés sous les termes « le délégué du personnel », les candidats sous le terme « les candidats délégués du personnel », le conseil d'entreprise sous le terme « le conseil » et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sous le terme « le comité ».

— wil hij wederopgenomen worden en wordt hem dit door de werkgever geweigerd, dan is de bijzondere vergoeding gelijk aan wat in de huidige wetgeving geregeld is.

5) De procedure bij ontslag om economische of technische redenen wordt niet gewijzigd, voor zover het gaat om de sluiting van de onderneming of een afdeling ervan; gaat het daarentegen om het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie dan zal de werkgever, voor hij tot ontslag overgaat, in het geval het paritair orgaan zich niet binnen de opgelegde termijn heeft uitgesproken, de erkenning door het arbeidsrecht moeten bekomen van de economische en technische redenen; deze erkenning kan worden bekomen na een versnelde procedure die te vergelijken is met deze die bestaat voor de erkenning van de dringende reden; bij ontstentenis van een beslissing van het paritair orgaan, mag geen enkele andere reden dan de drie hogervermelde, het ontslag rechtvaardigen.

Commentaar op de artikelen

Artikel 1

Artikel 1 legt het toepassingsgebied *ratione personae* van dit ontwerp vast.

Het is van toepassing op :

— de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;

— en op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in deze twee organen;

— en op hun werkgever.

Het ontwerp is niet van toepassing op de leden van de vakbondsafvaardiging, tenzij deze belast zou zijn met de uitoefening van de opdrachten van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld minder dan vijftig werknemers worden tewerkgesteld krachtens artikel 1, § 4 van de wet van 10 juni 1952 en artikel 84 van het koninklijk besluit van 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Om de tekst van deze commentaar op de artikelen niet onnodig te verzwaren zullen de gewone leden en de plaatsvervangers worden aangeduid met de term « personeelsafgevaardigden », de kandidaten met de term « de kandidaat-personeelsafgevaardigden », de ondernemingsraad met de term « raad » en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen met de term « het comité ».

Article 2

L'article 2 consacre le principe selon lequel un délégué du personnel et un candidat délégué du personnel ne peuvent être licenciés que dans deux circonstances :

— lorsqu'ils ont commis des faits que la juridiction de travail a admis comme étant un motif grave justifiant que l'employeur mette fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité;

— lorsque des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire justifient le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel; dans ce cas toutefois, l'employeur devra respecter les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail relatives au respect d'un préavis ou au paiement d'une indemnité compensatoire.

L'employeur ne peut donc unilatéralement mettre fin au contrat de travail du travailleur protégé que dans les deux cas exposés ci-dessus.

Tout acte de l'employeur mettant indirectement et unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur protégé (par exemple un acte équipollent à rupture ou un fait pouvant être qualifié de motif grave) est donc prohibé.

Equivaut également à un licenciement, le refus par l'employeur d'exécuter l'ordonnance rendue par le président du tribunal du travail avant le début de la procédure judiciaire de reconnaissance d'un motif grave, autorisant le délégué du personnel à poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

Comme dans les législations antérieures, cette protection s'applique du trentième jour précédant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections jusqu'à la date de l'installation des candidats élus lors des élections qui suivent.

Il faut rappeler, à ce propos, que lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le licenciement a lieu au moment où le préavis est donné (Cassation, 18 mai 1987, *Pas.* 1987, I, 1127).

La période de protection se prolonge jusqu'à la fin du sixième mois suivant le début de la période des élections fixée par arrêté royal dans les cas où il n'y a pas eu de nouvelles élections dans l'entreprise :

Artikel 2

Artikel 2 stelt als principe dat een personeelsafgevaardigde en een kandidaat-personeelsafgevaardigde maar in twee gevallen kunnen ontslagen worden :

— wanneer zij feiten hebben gepleegd die door de arbeidsrechtbank als een dringende reden worden bestempeld en die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding rechtvaardigen;

— wanneer technische of economische redenen, die vooraf door het paritair comité worden erkend, het ontslag rechtvaardigen van een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde; in dat geval zal de werkgever nochtans de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten naleven en een opzeggingstermijn of de betaling van opzeggingsvergoeding moeten nakomen.

Een werkgever kan dus niet eenzijdig de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer beëindigen dan in de twee gevallen die zoëven werden benoemd.

Elke handeling van de werkgever waardoor onrechtstreeks en eenzijdig een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer (bijvoorbeeld een daad die gelijkstaat met een verbreking of een feit waar de werkgever aan de basis van ligt, dat kan gekwalificeerd worden als een dringende reden) is dus verboden.

De weigering van de werkgever om gevolg te verlenen aan de uitspraak die de voorzitter van de arbeidsrechtbank die voor het begin van de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden, heeft verleend en waardoor de personeelsafgevaardigde zijn arbeidsovereenkomst kan verderzetten, staat eveneens gelijk met een ontslag.

Zoals in de vroegere wetgevingen geldt deze procedure vanaf de dertigste dag voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt tot op de dag van de installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen zijn verkozen.

In dit verband kan worden herinnerd aan het feit dat wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst met een opzegging beëindigt, het ontslag gebeurt op het ogenblik dat de opzegging wordt gegeven (Cassatie 18 mei 1987, *Pas.* 1987, I, 1127).

De beschermingsperiode duurt voort tot het einde van de zesde maand na het begin van de bij koninklijk besluit vastgestelde verkiezingsperiode, daar waar er in de onderneming geen nieuwe verkiezingen plaatsvonden :

— soit parce que le seuil pour le renouvellement de l'organe n'était plus atteint;

— soit parce que les candidatures nécessaires n'ont pas été déposées.

La période de protection est la même pour les membres effectifs ou suppléants que pour les candidats non élus. Toutefois, la durée de la période de protection de ces derniers se termine deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils n'ont pas été élus et qu'il en avait été de même à l'occasion des élections des représentants du personnel au Conseil ou au Comité qui avaient eu lieu quatre ans plus tôt.

Enfin, la période de protection prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans sauf s'il est d'usage courant dans l'entreprise de ne pas mettre fin au contrat de travail des travailleurs de la catégorie à laquelle il appartient. Les dispositions relatives à la protection contre le licenciement sont ainsi mises en concordance avec la nouvelle formulation de l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 et avec la législation des pensions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 1990.

Article 2

L'article 2 contient également deux autres dispositions destinées à éviter que le travailleur ne perde, indirectement, la protection qui lui est reconnue par la présente loi.

Un membre représentant le personnel ne peut être déplacé d'une unité technique d'exploitation à une autre sans son accord ou celui de la commission paritaire ou, à défaut, du Conseil national du Travail. Ce changement d'unité technique d'exploitation aurait en effet pour conséquence de mettre fin à son mandat et donc à sa protection.

De même, pour éviter qu'un employeur ne déplace un membre représentant le personnel dans une division de l'entreprise qu'il compte fermer pour des raisons d'ordre économique ou technique, le déplacement est considéré comme inexistant s'il se produit dans le cours d'une période suspecte.

Enfin, le § 6 complète cette protection du membre représentant le personnel, en limitant les modes de cessation du contrat de travail, outre le licenciement pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique, à :

- l'échéance du terme;
- l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- la rupture du contrat par le travailleur (avec ou sans préavis);

— ofwel omdat de drempel vereist om de organen te vernieuwen niet meer werd bereikt;

— ofwel omdat de nodige kandidaturen niet werden ingediend.

De beschermingsperiode is dezelfde voor de gewone leden en de plaatsvervangers als voor de niet-verkozen kandidaten. In dit laatste geval eindigt de duur van de beschermingsperiode twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten zo zij niet werden verkozen en dit eveneens het geval was bij de verkiezingen van de personeelsvertegenwoordigers bij de raad of het comité die vier jaar vroeger hebben plaatsgehad.

De beschermingsperiode neemt ten laatste een einde wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, behoudens indien de onderneming de gewoonte heeft om geen einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van die categorie van werknemers waartoe hij behoort. De bepalingen betreffende de bescherming tegen ontslag werden tevens in overeenstemming gebracht met de nieuwe formulering van artikel 83 van de wet van 3 juli 1978 en met de wetgeving op de pensioenen, die in werking getreden is op 1 januari 1990.

Artikel 2

Artikel 2 bevat eveneens twee andere bepalingen om te voorkomen dat een werknemer onrechtstreeks de bescherming verliest die hem door deze wet wordt verzekerd.

Een lid dat het personeel vertegenwoordigt kan enkel mits zijn akkoord of het akkoord van het paritair comité of, bij ontstentenis hiervan, van de Nationale Arbeidsraad, van de ene technische bedrijfseenheid worden overgeplaatst naar de andere. Deze wijziging van technische bedrijfseenheid kan inderdaad voor gevolg hebben dat zijn mandaat en dus ook zijn bescherming een einde neemt.

Om te vermijden dat een werkgever een lid dat het personeel vertegenwoordigt plaatst in een afdeling van de onderneming die hij om economische of technische redenen wil sluiten, is het of deze verplaatsing niet heeft plaatsgehad zo zij is gebeurd in *tempore suspecto*.

Paragraaf 6 tenslotte vervolledigt deze bescherming van een lid dat het personeel vertegenwoordigt, door de wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, buiten het ontslag om dringende redenen of om technische en economische redenen te beperken tot :

- het verstrijken van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd afgesloten;
- de verbreking van de overeenkomst door de werknemer (met of zonder opzeggingstermijn);

- le décès du travailleur;
- la force majeure;
- l'accord entre l'employeur et le travailleur.

Article 3

L'article 3 définit les conditions et la procédure applicable au licenciement d'un membre représentant le personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique.

Par cette dérogation au principe de l'interdiction de licencier un membre représentant le personnel, le législateur (tant dans la loi du 20 septembre 1948 que dans celle du 10 juin 1952) a voulu répondre à des nécessités incontournables sans soumettre ce représentant à une décision arbitraire de l'employeur.

C'est pourquoi deux limites ont été fixées à cette autorisation exceptionnelle de licencier un représentant du personnel.

D'une part, le licenciement ne peut avoir lieu qu'après que les raisons d'ordre économique ou technique aient été reconnues par la commission paritaire dont dépend l'entreprise.

Si celle-ci ne dépend d'aucune commission paritaire ou si la commission paritaire dont elle dépend ne fonctionne pas, cette reconnaissance devra être demandée au Conseil national du Travail.

La commission paritaire ou le Conseil national du Travail disposent de deux mois pour se prononcer sur l'existence de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement.

La décision de la commission paritaire ou du Conseil national du Travail n'est susceptible d'aucun recours.

Si l'organe compétent ne se prononce pas dans un délai imposé, et s'il s'agit de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur se voit reconnaître une alternative, s'il n'a pas encore renoncé à sa volonté de licencier le membre représentant le personnel:

- soit il saisit la juridiction du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique;
- soit il licencie le membre représentant le personnel, qui peut demander sa réintégration et qui, si elle n'est pas acceptée, peut demander à la juridiction du travail de statuer sur les raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier son licenciement.

S'il s'agit, par contre, du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, le personnel chargé de l'entretien par exemple, l'employeur ne pourra licen-

- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 3

Artikel 3 omschrijft de voorwaarden en de procedure die van toepassing zijn op een lid, dat het personeel vertegenwoordigt, en dat ontslagen wordt om economische of technische redenen.

Met deze afwijking op het principe van verbod tot ontslag van een lid, dat het personeel vertegenwoordigt, wil de wetgever (en dit zowel in de wet van 20 september 1948 als in de wet van 10 juni 1952) tegemoetkomen aan onoverkomelijke noodwendigheden zonder dat die vertegenwoordiger het slachtoffer zou worden van een willekeurige beslissing van de werkgever.

Vandaar dat deze uitzonderlijke toelating om een lid, dat het personeel vertegenwoordigt, toch te ontslaan, onderworpen is aan twee voorwaarden.

Enerzijds kan het ontslag pas gegeven worden nadat de economische of technische redenen erkend zijn geworden door het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Valt deze onderneming onder geen enkel paritair comité of werkt het paritair comité, waartoe de onderneming behoort, niet, dan wordt de erkenning gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad heeft twee maand tijd om zich uit te spreken over het bestaan van de technische of economische redenen die het ontslag rechtvaardigen.

De beslissing van het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad is niet voor beroep vatbaar.

Indien het bevoegd orgaan zich niet uitspreekt binnen de opgestelde termijn en indien het gaat om een sluiting van de onderneming of een afdeling ervan, heeft de werkgever een alternatief zo hij bij zijn voorstellen blijft om het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, te ontslaan:

- ofwel maakt hij zijn verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen bij het arbeidsgerecht aanhangig;
- ofwel ontslaat hij het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, en kan dat lid zijn wederopneming vragen; wordt hem dit geweigerd, dan kan hij bij het arbeidsgerecht vragen uitspraak te doen over de economische of technische redenen, die werden ingeroepen om zijn ontslag te rechtvaardigen.

Gaat het daarentegen om het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie, het onderhoudspersoneel bijvoorbeeld, dan zal de werkgever, in het geval

cier le travailleur protégé, au cas où l'organe paritaire ne s'est pas prononcé dans le délai imparti, qu'après que les raisons d'ordre économique ou technique aient été reconnues par les juridictions du travail.

La procédure applicable à la reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique est, *mutatis mutandis*, la même que celle prévue dans d'autres articles de la présente loi pour la reconnaissance d'un motif grave;

Pendant la durée de cette procédure judiciaire de reconnaissance, le travailleur poursuivant son travail, a donc droit à sa rémunération et continue à exercer son mandat.

Il ne suffit toutefois pas que la commission paritaire, le Conseil national du Travail ou la juridiction du travail reconnaisse l'existence de raisons d'ordre économique ou technique pour que l'employeur jouisse d'une liberté absolue de licencier le membre représentant le personnel. Il devra veiller à ce que les licenciements éventuels soient seulement la conséquence des difficultés économiques ou de la réorganisation inévitable de l'entreprise.

La charge qu'entraîne ces licenciements pour les travailleurs ne pourra donc pas reposer plus lourdement sur les membres représentant le personnel que sur les autres travailleurs de l'entreprise, ni plus sur certains membres représentant le personnel que sur d'autres.

Cette disposition prévue au § 2 de l'article 3 n'est que l'application du principe général prévu à l'article 2, § 4, selon lequel leur situation de membre représentant le personnel ne peut entraîner pour eux *ni préjudice*, ni avantages spéciaux.

La preuve de l'inexistence de raisons d'ordre économique ou technique ou d'une discrimination étant souvent difficile à apporter pour les travailleurs, ce sera à l'employeur à apporter la preuve :

— de la réalité des raisons d'ordre économique ou technique qu'il invoque et du fait qu'elles rendent des licenciements inévitables;

— du caractère non discriminatoire des licenciements qu'il envisage ou qui ont eu lieu (si le licenciement est contesté par le travailleur durant les juridictions du travail en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci).

Ce renversement de la charge de la preuve du motif du licenciement n'est pas nouveau dans notre législation du travail puisqu'on le retrouve notamment dans le cadre de la protection de la maternité ou du licenciement abusif des ouvriers (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

het paritair orgaan zich niet heeft uitgesproken binnen de opgelegde termijn, de beschermde werknemer pas kunnen ontslaan nadat de technische en economische redenen zijn erkend geworden door de arbeidsgerechten.

De procedure die moet worden gevolgd voor de erkenning van de technische en economische redenen is *mutatis mutandis* dezelfde als deze die in andere artikelen in deze wet is geregeld voor de erkenning van de dringende reden.

Tijdens de gerechtelijke erkenningsprocedure werkt de werknemer verder en kan hij dan ook aanspraak maken op zijn loon en blijft hij zijn mandaat verder uitoefenen.

Het volstaat nochtans niet dat het paritair comité, de Nationale Arbeidsraad of het arbeidsgerecht het bestaan erkent van de technische of economische reden opdat de werkgever volledig vrij zou zijn om het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, te ontslaan. Er moet ook worden nagegaan of het eventueel ontslag uitsluitend voortvloeit uit de economische moeilijkheden of uit de onvermijdelijke reorganisatie van het bedrijf.

De last die een ontslag voor de werknemer meebrengt mag niet groter zijn voor de leden, die het personeel vertegenwoordigen, dan voor de andere werknemers van de onderneming, en mag voor sommige leden, die het personeel vertegenwoordigen, niet zwaarder zijn dan voor andere.

Deze bepaling, die terug te vinden is in § 2 van artikel 3, is een logisch gevolg van het algemeen principe van artikel 2, § 4, dat stelt dat hun situatie van lid, dat het personeel vertegenwoordigt, hen *geen nadeel* noch voordeel mag opleveren.

Vermits het bewijs van het bestaan van technische of economische redenen of van een discriminatie voor de werknemers vaak moeilijk te leveren is, zal de werkgever het bewijs moeten leveren :

— van het bestaan van de economische of technische redenen die hij inroept en van het feit dat zij van die aard zijn dat zij het ontslag onvermijdelijk maken;

— van de afwezigheid van enige discriminatie bij het ontslag dat hij op het oog heeft of dat hij heeft doorgevoerd (zo het ontslag door de werknemer wordt betwist voor het arbeidsgerecht bij sluiting van de onderneming of een afdeling ervan).

Deze omkering van de bewijslast voor de reden van ontslag is in onze arbeidswetgeving niet nieuw; dit komt eveneens voor in het kader van de moederschapsbescherming of van het willekeurig ontslag van werklieden (artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Article 4

L'article 4 précise la notion de motif grave et indique comment et à qui il doit être notifié.

Le présent projet ne porte aucunement atteinte à la nature du motif grave telle qu'elle résulte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La notion du motif grave est donc la même pour les membres représentant le personnel que pour les autres travailleurs de l'entreprise.

Toutefois, pour les travailleurs autres que les membres représentant le personnel, le motif grave rend « immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ». La définition contenue dans le présent projet y ajoute que la collaboration professionnelle ne peut devenir impossible qu'après la reconnaissance du motif par les juridictions du travail. L'employeur est donc, de par la loi et non de par sa volonté, tenu de poursuivre, le cas échéant et éventuellement à titre provisoire, sa collaboration professionnelle avec le membre représentant le personnel malgré les faits qui se seraient produits.

Le motif invoqué et les faits qui le constituent doivent être notifiés, par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours où l'employeur a eu connaissance des faits, au membre représentant le personnel et à l'organisation syndicale qui l'a présenté. Dans le même délai, l'employeur saisit par requête le président du tribunal de travail.

Les faits repris dans la notification, dont il vient d'être question, ne peuvent avoir aucun rapport avec l'exercice du mandat de représentant du personnel. Ce mandat ne peut, en effet, comme le précise déjà l'article 2, § 4, entraîner aucun *préjudice* pour le travailleur.

Article 5

L'article 5 introduit une période de négociation ayant pour but d'éviter d'en arriver à la phase contentieuse devant les juridictions du travail.

Le principe de cette période de négociation était déjà contenu, tant dans l'avis n° 691 du Conseil national du Travail, que dans certaines des propositions de loi qui ont précédé le présent projet.

La période de négociation a une durée de cinq jours ouvrables et commence à courir le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi de la lettre recommandée au membre représentant le personnel et à l'organisation qui l'a présenté.

Artikel 4

Artikel 4 verduidelijkt het begrip « dringende reden » en regelt hoe en aan wie de betekening moet gebeuren.

Dit ontwerp wijzigt geenszins de aard van de dringende reden zoals dit voorkomt in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Er is dus één zelfde begrip dringende reden of het nu gaat om de leden die het personeel vertegenwoordigen of om de andere werknemers van de onderneming.

Voor de werknemers die het personeel niet vertegenwoordigen, heeft een dringende reden tot gevolg dat « elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt gemaakt ». Dit ontwerp voegt eraan toe dat die professionele samenwerking pas onmogelijk kan worden nadat het arbeidsgerecht de reden heeft erkend. Op basis van de wet — en dus niet omdat hij dit wil — moet de werkgever, in voorkomend geval en desgevallend slechts tijdelijk, de professionele samenwerking met het lid dat het personeel vertegenwoordigt verder zetten niettegenstaande alles wat er is gebeurd.

De reden die wordt ingeroepen en de feiten die de dringende reden vormen, moeten bij een ter post aangezekend schrijven binnen drie dagen na de kennisname van de feiten door de werkgever, worden medegedeeld aan het lid dat het personeel vertegenwoordigt en aan de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen. Binnen dezelfde termijn, maakt de werkgever bij verzoekschrift zijn zaak ahangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De feiten die in voornoemde kennisgeving voorkomen mogen niets te maken hebben met het uitoefenen van het mandaat van vertegenwoordiger van het personeel. Zoals artikel 2, § 4 het reeds verduidelijkt mag dit mandaat de werknemer geen nadeel berokkenen.

Artikel 5

Artikel 5 voegt een onderhandelingsperiode in om de fase van het contentieux voor het arbeidsgerecht te helpen voorkomen.

Het principe van deze onderhandelingsprocedure was reeds in het advies nr. 691 van de Nationale Arbeidsraad en in sommige wetsvoorstellen, die aan dit ontwerp zijn voorafgegaan, terug te vinden.

De onderhandelingsprocedure duurt vijf werkdagen en begint te lopen de derde werkdag na het versturen van het aangetekend schrijven naar het lid dat het personeel vertegenwoordigt en naar de organisatie die hem heeft voorgedragen.

Ils peuvent profiter de cette période pour présenter à l'employeur leurs arguments de sorte que celui-ci renonce, si ces arguments lui paraissent suffisants, à poursuivre la procédure.

Le président du tribunal du travail convoque séparément les parties au début de la période de négociation, notamment pour les informer de la portée de la procédure à suivre. Elles comparaissent en personne et ne peuvent donc être représentées par leur avocat. Contrairement à ce qui figure dans l'avis du Conseil d'Etat, le rôle du président dépasse l'information purement juridique des parties. Il attirera également leur attention sur les conséquences sociales de la poursuite d'une action judiciaire et sur les moyens de les éviter. Il fixe une nouvelle audience à une date se situant après l'échéance de la période de négociation.

Au cours de cette audience, il devra, sauf si les parties sont arrivées à un accord pendant la période de négociation et s'il ne parvient pas à les concilier, statuer au préalable sur le statut du délégué du personnel pendant la procédure que pourrait entamer l'employeur pour voir reconnaître le caractère de gravité des motifs qu'il invoque.

Jusqu'à une éventuelle suspension de l'exécution du contrat de travail décidée par le président du tribunal du travail à partir de sa saisine par l'employeur, l'exécution du contrat de travail se poursuit normalement.

Pour les candidats délégués du personnel, la décision de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant la durée de la procédure judiciaire appartient à l'employeur.

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, l'exercice du mandat est également suspendu.

Article 6

L'article 6 précise, comment, en cas d'échec de la négociation, la demande de reconnaissance préalable du motif grave doit être introduite devant le tribunal du travail.

Le président du tribunal du travail compétent, en vertu de l'article 627, 9°, du Code judiciaire, est saisi par l'employeur par citation dans les trois jours ouvrables qui suivent sa décision sur le statut du délégué du personnel pendant la procédure judiciaire ou dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation, s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel.

Deze periode kan gebruikt worden om de werkgever argumenten voor te leggen, waardoor deze laatste ervan afziet om de procedure verder te zetten, zo deze argumenten hem afdoend overkomen.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank roept bij het begin van de onderhandelingsprocedure afzonderlijk de partijen op, onder meer om hen in te lichten over de draagwijdte van de te volgen procedure. Zij verschijnen in persoon en mogen dus niet vertegenwoordigd worden door hun advocaat. In tegenstelling tot wat in het advies van de Raad van State werd bepaald, reikt de rol van de voorzitter verder dan het verstrekken van louter juridische informatie aan de partijen. Hij vestigt tevens hun aandacht op de sociale gevolgen van een gerechtelijke vordering en op de middelen om deze te vermijden. Hij legt een nieuwe rechtsdag vast die na de onderhandelingsperiode valt.

Tenzij de partijen tijdens de onderhandelingsperiode tot een akkoord komen en indien hij er niet in slaagt om hen te verzoenen, doet hij tijdens de zitting vooraf uitspraak over het statuut van de personeelsafgevaardigde tijdens de procedure die de werkgever zou kunnen beginnen tot erkenning van de ernst van de motieven die hij inroept.

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst gaat gewoon verder, tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank eventueel de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft uitgesproken vanaf de aanhangigmaking van de zaak door de werkgever.

Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, is het de werkgever die beslist of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zal worden geschorst tijdens de gerechtelijke procedure.

Bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, is de uitoefening van het mandaat eveneens geschorst.

Artikel 6

Artikel 6 regelt, in geval van mislukking van de onderhandelingsprocedure, hoe het verzoekschrift tot voorafgaandelijke erkenning van de dwingende reden voor het arbeidsgerecht moet worden ingediend.

Bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, bevoegd krachtens artikel 627, 9°, van het Gerechtelijk Wetboek, maakt de werkgever bij dagvaarding zijn zaak aanhangig binnen drie werkdagen na de beslissing over het statuut van de personeelsafgevaardigde tijdens de gerechtelijke procedure of binnen drie werkdagen na het verstrijken van de onderhandelingsperiode, indien het een kandidaat-personeelsafgevaardigde betreft.

La citation sera, pour assurer la rapidité de la procédure, soumise aux règles fixées par l'article 1035 du Code judiciaire pour l'introduction d'une demande en référé. Le délai de citation est donc réduit à deux jours.

Une copie de cette citation est envoyée aux parties par le greffe en même temps que la convocation.

Article 7

L'article 7 précise le contenu de la citation adressée au président du tribunal du travail.

Les faits invoqués par l'employeur ne peuvent être différents de ceux mentionnés dans la première lettre adressée, en vertu de l'article 4, au membre représentant le personnel et à l'organisation qui l'a présenté. Des faits nouveaux, apparus, par exemple, au cours de la procédure de négociation ne peuvent y être ajoutés.

Pour que la juridiction de travail puisse vérifier qu'il en est bien ainsi et puisse en conséquence refuser de tenir compte de certains faits nouveaux, une copie de la lettre envoyée au membre représentant le personnel et à l'organisation qui l'a présenté doit être déposée au dossier au greffe du tribunal du travail.

Articles 8, 9 et 10

Les articles 8, 9 et 10 sont consacrés à la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif grave en première instance.

Une fois saisi, le président du tribunal du travail fixe, à une date aussi rapprochée que possible, une première audience.

A défaut de conciliation en exécution de l'article 731 du Code judiciaire, il doit, distribuer l'affaire à une chambre du tribunal de travail.

Cette ordonnance est sans appel et, en cas de défaut d'une des parties, pas susceptible d'opposition.

L'audience du tribunal du travail a lieu dans un délai de trente jours ouvrables à dater du prononcé de l'ordonnance du président. Ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le titulaire fixe le délai pour le dépôt des conclusions et des pièces. Ces décisions ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

Teneinde de procedure te bespoedigen, zal de dagvaarding onderworpen worden aan de regels vastgesteld in artikel 1035 van het Gerechtelijk Wetboek voor de indiening van een vordering in kortgeding. De termijn van dagvaarding wordt dus herleid tot twee dagen.

Een afschrift van deze dagvaarding wordt door de griffie samen met de oproeping naar de partijen verstuurd.

Artikel 7

Artikel 7 bepaalt wat er in de dagvaarding moet staan die aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank is gericht.

De feiten die door de werkgever worden ingeroepen mogen niet verschillen van wat voorkwam in de eerste brief die krachtens artikel 4 werd verstuurd naar het lid dat het personeel vertegenwoordigt en naar de organisatie die hem heeft voorgedragen. Nieuwe feiten die bijvoorbeeld tijdens de onderhandelingsprocedure aan het licht zijn gekomen, mogen er niet worden aan toegevoegd.

Opdat het arbeidsgerecht kan nagaan of dit alles ook zo is verlopen en desgevallend kan weigeren om met bepaalde nieuwe feiten rekening te houden, moet een afschrift van de brief, verstuurd naar het lid dat het personeel vertegenwoordigt en naar de organisatie die hem heeft voorgedragen, worden neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank.

Artikelen 8, 9 en 10

De artikelen 8, 9 en 10 gaan over de gerechtelijke procedure in eerste aanleg tot voorafgaandelijke erkenning van de dringende reden.

Eens de zaak aanhangig gemaakt, legt de voorzitter van de arbeidsrechtbank de datum van een eerste zitting vast die zo spoedig mogelijk moet plaatsvinden.

Bij ontstentenis van een verzoening in uitvoering van artikel 731 van het Gerechtelijk Wetboek, moet hij de zaak verwijzen naar een kamer van de arbeidsrechtbank.

Tegen deze beschikking kan geen beroep worden aangetekend en, in geval van verstek van een der partijen, is verzet niet mogelijk.

De zitting van de arbeidsrechtbank heeft plaats binnen een termijn van dertig werkdagen te rekenen vanaf de uitspraak van de beschikking van de voorzitter. Deze termijn kan verlengd worden tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

De rechtbank legt de termijn vast voor het neerleggen van de conclusies en van de stukken. Tegen deze beslissingen is geen hoger beroep, noch verzet mogelijk.

Les délais fixés par le tribunal du travail pour le dépôt des conclusions sont, comme le prévoit l'article 10, prévus à peine de déchéance.

Article 9

L'article 9 prévoit qu'en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail à partir de la saisine du tribunal du travail, l'employeur sera toutefois tenu, pour éviter que le travailleur protégé ne soit privé de ressources, de payer une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant à ce membre un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi déterminera le mode de calcul de cette indemnité complémentaire.

L'indemnité payée au membre représentant le personnel lui reste acquise quelle que soit la décision ultérieure des juridictions de travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Il y aura lieu, en outre, d'adapter les réglementations relatives à la sécurité sociale pour que le travailleur protégé dont l'exécution du contrat est suspendue conserve tous ses droits.

Deux sanctions sont prévues à l'égard de l'employeur qui ne respecte pas la décision du président du tribunal de travail pour garantir les droits du travailleur protégé.

Si l'ordonnance prévoit la poursuite de l'exécution du contrat de travail, l'employeur qui ne maintient pas le membre représentant le personnel à son poste normal de travail est considéré comme ayant rompu immédiatement le contrat de travail et est redevable d'une indemnité comme décrit par la suite dans le commentaire de l'article 16.

Si l'ordonnance prévoit la suspension de l'exécution du contrat de travail, et que l'employeur ne paie pas l'indemnité complémentaire aux échéances normales prévues pour le paiement de la rémunération dans le règlement de travail de l'entreprise, cette infraction est constatée par les services de l'Inspection des Lois Sociales et peut faire l'objet de sanctions pénales ou administratives identiques à celles qui sanctionnent l'absence ou le retard de paiement de la rémunération.

En outre, l'obligation de l'employeur est prise en charge par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises. L'employeur en défaut sera tenu de rembourser les sommes payées par le Fonds augmentées des intérêts de retard et d'une majoration pour couvrir les frais entraînés par cette intervention qui ne cadre pas dans les attri-

De termijnen die de arbeidsrechtbank vastlegt voor het neerleggen van de conclusies zijn, ingevolge artikel 10, vervaltermijnen.

Artikel 9

Artikel 9 stelt dat bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vanaf de aanhangigmaking bij de arbeidsrechtbank de werkgever naast de werkloosheidsuitkering een bijkomende vergoeding zal moeten betalen aan de beschermde werknemer zodat deze niet zonder inkomsten valt, en waardoor dit lid kan rekenen op een inkomen gelijk aan zijn netto-loon.

De Koning bepaalt hoe deze bijkomende vergoeding moet berekend worden.

Wat ook de uitspraak van het arbeidsgerecht moge wezen over de redenen die door de werkgever worden ingeroepen, de vergoeding die wordt betaald aan het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, blijft verworven.

De reglementering inzake sociale zekerheid zal eveneens moeten worden aangepast, opdat de beschermde werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst al zijn rechten behoudt.

Er zijn twee sancties voor de werkgever die zich niet stoort aan de uitspraak van de voorzitter van de arbeidsrechtbank en dit om de rechten te waarborgen van de beschermde werknemer.

Zo in de beschikking het verderzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst neergeschreven staat, dan maakt de werkgever, die het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, niet laat verderwerken op zijn gewone arbeidspost, zich schuldig aan onmiddellijke contractbreuk en moet hij een vergoeding betalen zoals hierna wordt uiteengezet in de commentaar op artikel 16.

Zo in de beschikking de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd opgelegd en de werkgever op de normale vastvallen voor de uitbetaling van het loon, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement van de onderneming, geen bijkomende vergoeding aan zijn werknemer betaalt, dan wordt deze inbreuk door de Inspectie van de Sociale Wetten vastgesteld en kan dit aanleiding geven tot strafrechtelijke of administratieve sancties te vergelijken met deze die bij ontstentenis van betaling of bij laat-tijdige betaling van het loon van toepassing zijn.

De verplichting van de werkgever komt daarenboven ten laste van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers. De werkgever die in gebreke blijft zal de bedragen die het Fonds heeft betaald moeten terugstorten samen met de verwijlrenten en een bedrag om de kosten van deze tussenkomst te dekken, die

butions normales du Fonds. Ces sommes seront récupérées selon les modalités prévues, au profit du Fonds, dans les lois du 28 juin 1966 et du 30 juin 1967.

Après l'ordonnance du président du tribunal du travail, la procédure se déroule devant le tribunal du travail dans les délais qu'il a fixé et qui sont fixés dans l'article 10.

Les jugements avant dire droit fixant des mesures d'instruction ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition. Le jugement définitif n'est pas non plus susceptible d'opposition mais peut être frappé d'appel selon la procédure fixée à l'article 11.

L'appel doit être interjeté par requête introduite par lettre recommandée à la poste.

Cette requête doit être introduite dans les dix jours ouvrables de la notification du jugement du tribunal du travail.

La requête doit contenir les moyens de l'appellant. Le dossier de celui-ci doit être déposé au greffe dans les trois jours qui suivent celui en cours duquel la requête a été déposée à la poste.

Comme en première instance, le premier président de la cour du travail détermine la chambre de la Cour d'appel qui aura à en connaître.

La cour du travail traite l'affaire dans un délai de trente jours ouvrables à dater de l'ordonnance du premier président. Ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Tant que la juridiction du travail n'a pas reconnu la gravité des motifs invoqués par l'employeur, celui-ci ne peut pas procéder au licenciement du travailleur protégé.

Article 12

L'article 12 prévoit donc que ce licenciement ne peut intervenir que dans un délai de trois jours ouvrables qui commence à courir le troisième jour ouvrable qui suit soit l'échéance du délai d'appel (l'appel devant être interjeté par requête introduite par lettre recommandée, l'employeur doit savoir ce troisième jour ouvrable qu'il n'y a pas eu appel) soit la notification de l'arrêt (celui-ci étant notifié également par lettre recommandée, l'employeur, selon une pratique courante en droit social, est présumé avoir reçu la lettre au plus tard ce troisième jour ouvrable).

niet kadert binnen de gewone bevoegdheden van het Fonds. Deze bedragen zullen teruggevorderd worden volgens de modaliteiten, die ten gunste van het Fonds werden voorzien in de wetten van 28 juni 1966 en 30 juni 1967.

Na deze beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de procedure voor de arbeidsrechtbank verlopen binnen de termijnen die hij heeft bepaald en die zijn vastgelegd in artikel 10.

De tussenvonnissen tot vaststelling van onderzoeksmaatregelen zijn niet vatbaar voor beroep noch voor verzet. Het eindvonnis is evenmin vatbaar voor verzet maar beroep is wel mogelijk overeenkomstig de procedure vastgesteld bij artikel 11.

Beroep wordt aangetekend bij een verzoekschrift dat bij een ter post aangetekende brief wordt ingediend.

Dit verzoekschrift moet worden ingediend binnen tien werkdagen na de betekening van het vonnis van de arbeidsrechtbank.

Het verzoekschrift moet de middelen van appellant bevatten. Zijn dossier moet bij de griffie worden neergelegd binnen drie werkdagen na de dag waarop het verzoekschrift bij de post werd afgegeven.

Zoals in eerste aanleg wijst de eerste voorzitter van het arbeidshof de kamer van het Arbeidshof aan die er kennis van zal nemen.

Het Hof van beroep behandelt de zaak binnen een termijn van dertig werkdagen, te rekenen vanaf de beschikking van de eerste voorzitter. Deze termijn kan verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met de instemming van de partijen.

Zolang het arbeidsgerecht de ernst van de door de werkgever ingeroepen feiten niet heeft erkend, kan deze de beschermde werknemer niet ontslaan.

Artikel 12

Artikel 12 stelt dan ook dat het ontslag maar kan gebeuren binnen een termijn van drie werkdagen, die begint te lopen de derde werkdag na verloop van de termijn om in beroep te gaan (vermits het beroep met een verzoekschrift per aangetekend schrijven moet worden ingediend moet de werkgever op die derde werkdag weten dat er geen beroep werd aangetekend), hetzij na de betekening van het arrest (vermits dit eveneens bij aangetekend schrijven wordt betekend, is er, ingevolge een courante praktijk in het sociaal recht, een vermoeden dat de brief uiterlijk de derde werkdag werd ontvangen).

Article 13

L'article 13 entend permettre au travailleur protégé de mettre fin à la relation de travail pendant que la procédure de reconnaissance du motif grave est pendante devant les juridictions du travail.

En effet, l'application des principes sur lequel se fonde le présent projet a pour résultat que le membre représentant le personnel reste en service (que l'exécution de son contrat de travail soit suspendue ou non en application de l'ordonnance du président du tribunal du travail) au moins jusqu'à la fin de la procédure judiciaire. Sa situation reste donc incertaine jusqu'à ce que les juridictions du travail aient pris position dans le conflit qui l'oppose à son employeur.

La disposition contenue dans l'article 13 lui permet, lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire, par exemple s'il a trouvé un nouvel emploi, de mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité. Ce droit peut être rapproché de celui qui est reconnu au travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pour manque de travail résultant de causes économiques (article 51, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Dans le cas où l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue, le travailleur devra respecter les délais de préavis imposés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. S'il s'agit d'un employé, la durée de ce préavis sera limité à celui du contre-préavis régi par l'article 84 de la même loi.

Articles 14, 15, 16, 17 et 18

Les articles 14, 15, 16, 17 et 18 règlent les conséquences d'un licenciement irrégulier d'un membre représentant le personnel.

Le membre représentant le personnel victime d'un licenciement irrégulier se voit reconnaître le choix entre deux solutions. Il peut décider de demander sa réintégration dans l'entreprise, au même poste de travail et aux mêmes conditions. Il peut également décider, suite aux difficultés qu'il a connues, de ne pas demander sa réintégration.

Par licenciement irrégulier, il faut entendre toute rupture du contrat de travail qui trouve son origine dans une décision de l'employeur ou un fait commis par celui-ci :

— tout licenciement direct ou indirect émanant de l'employeur (avec ou sans préavis ou indemnité, acte équipollent à rupture) qui ne trouve pas son origine

Artikel 13

Artikel 13 wil het mogelijk maken dat de beschermde werknemer, uit zijn arbeidsrelatie stapt terwijl de procedure tot erkenning van de dringende reden nog hangende is voor de arbeidsgerechten.

De toepassing van de principes waarop dit ontwerp is gesteund heeft inderdaad tot gevolg dat het lid dat het personeel vertegenwoordigt, in dienst blijft tot ten minste de gerechtelijke procedure is beëindigd (of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst nu geschorst was of niet ingevolge de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank). Zijn situatie blijft dus onzeker tot op het ogenblik dat het arbeidsgerecht stelling heeft genomen in het conflict met zijn werkgever.

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst tijdens de gerechtelijke procedure, laat de bepaling van artikel 13 toe dat, indien hij bijvoorbeeld ander werk heeft gevonden, hij zijn arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding kan beëindigen. Dit recht kan vergeleken worden met het recht van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst wegens gebrek aan werk om economische redenen (artikel 51, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet geschorst, dan zal de werknemer de opzeggingstermijnen moeten respecteren die worden opgelegd door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Gaat het om een bediende dan zal de duur van de opzeggingstermijn worden beperkt tot deze van de tegenopzegging geregeld bij artikel 84 van dezelfde wet.

Artikelen 14, 15, 16, 17 en 18

De artikelen 14, 15, 16, 17 en 18 regelen de gevolgen van een onregelmatig ontslag van een lid, dat het personeel vertegenwoordigt.

Het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, en dat het slachtoffer is van een onregelmatig ontslag kan kiezen tussen twee oplossingen. Hij kan beslissen om zijn wederopneming in de onderneming aan te vragen op dezelfde arbeidspost en onder dezelfde voorwaarden. Gezien de moeilijkheden die hij heeft gekend kan hij eveneens beslissen om zijn wederopneming niet aan te vragen.

Een onregelmatig ontslag is elke verbreking van de arbeidsovereenkomst die haar oorsprong vindt in een beslissing van de werkgever of in een feit dat door deze laatste werd gepleegd :

— elk rechtstreeks of onrechtstreeks ontslag door de werkgever (met of zonder opzegging of vergoeding, een daad die met een verbreking wordt gelijkge-

dans des raisons d'ordre économique ou technique ou dans un motif grave à charge du membre représentant le personnel;

— tout licenciement fondé sur des raisons d'ordre économique ou technique ou sur un motif grave émanant du membre représentant le personnel lorsque la procédure prévue par le présent projet n'a été, partiellement ou totalement, respectée;

— l'inobservation, par l'employeur, de l'ordonnance du président du tribunal du travail décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif grave;

— la rupture du contrat de travail par le membre représentant le personnel suite à un motif grave émanant de l'employeur.

Dans les cas visés aux deux derniers tirets de l'alinéa précédent, la volonté de l'employeur de ne pas observer les conditions normales de l'exécution du contrat de travail est telle que le présent projet ne prévoit pas de demande de réintégration du membre représentant le personnel qui en est victime.

Lorsque le membre représentant le personnel choisit d'être réintégré, l'article 14 prévoit que sa demande doit être introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent:

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

— le jour de la présentation des candidatures: comme le précise l'article 2, § 3, les candidats aux élections du conseil et du comité sont protégés contre le licenciement à partir du trentième jour qui précède l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, c'est-à-dire à partir d'une date se situant une soixantaine de jours avant le dépôt des candidatures; c'est pourquoi, le membre représentant le personnel dispose d'un délai de trente jours pour demander sa réintégration à partir du moment où il est sûr de bénéficier de la protection, c'est-à-dire lorsqu'il figure sur la liste des candidats, même si son contrat de travail a pris fin ou si le préavis a été notifié avant cette date de dépôt des candidatures.

Dans une première hypothèse, l'employeur répond positivement à la demande du membre représentant le personnel d'être réintégré. Ce dernier reprend son travail aux mêmes conditions qu'antérieurement et reprend également l'exercice de son mandat. Il a droit à la rémunération perdue depuis le licenciement irrégulier.

steld), dat niet is gesteund op economische of technische redenen of op een dringende reden ten laste van het lid dat het personeel vertegenwoordigt;

— elk ontslag om economische of technische redenen of om een dringende reden ten laste van het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, zo de procedure, geregeld bij dit ontwerp, niet of slechts gedeeltelijk werd gevolgd;

— het niet-naleven door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg waarbij beslist werd tot de verderzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden;

— de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het lid dat het personeel vertegenwoordigt ten gevolge van een dringende reden ten laste van de werkgever.

In deze twee laatste gevallen is de wil van de werkgever om zich niet te storen aan de gewone voorwaarden van de arbeidsovereenkomst van die aard dat dit ontwerp in dat geval geen verzoek meer voorziet tot wederopneming, uitgaande van het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, dat er het slachtoffer van werd.

Kiest het lid, dat het personeel vertegenwoordigt voor zijn wederopneming, dan stelt artikel 14 dat zijn verzoek bij aangetekend schrijven moet worden ingediend binnen dertig dagen na:

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

— de dag van voordracht van de kandidaturen: zoals artikel 2, § 3, verduidelijkt, zijn de kandidaten voor de verkiezing van een raad of een comité tegen het ontslag beschermd vanaf de dertigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, m.a.w. vanaf een datum die zich een zestigtal dagen vóór de neerlegging van de kandidaturen situeert; vandaar dat het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, vanaf het ogenblik waarop hij zeker is van de bescherming, dit wil zeggen wanneer hij op de kandidatenlijst staat, zelfs indien zijn arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen of indien het ontslag betekend werd vóór de datum van neerlegging van de kandidaturen, dertig dagen de tijd heeft om zijn wederopneming aan te vragen;

In een eerste hypothese reageert de werkgever positief op het verzoek tot wederopneming van het lid, dat het personeel vertegenwoordigt. Deze laatste herneeft zijn arbeid onder dezelfde voorwaarden als vroeger en neemt de uitoefening van zijn mandaat eveneens opnieuw op. Hij heeft recht op het gederfde loon vanaf het onregelmatig ontslag.

Dans une seconde hypothèse, l'employeur refuse de réintégrer le membre représentant le personnel. Il est, dans ce cas, tenu de payer une indemnité spéciale composée de deux parties :

— *une partie variable* : la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel élus à l'occasion de l'élection à laquelle le membre licencié a été candidat;

— *une partie forfaitaire* : la rémunération en cours correspondant à la durée de :

— deux ans lorsque le membre licencié compte moins de dix ans de service;

— trois ans lorsque le membre licencié compte de dix à moins de vingt ans de service;

— quatre ans lorsque le membre licencié compte vingt ans de service et plus.

Cette indemnité spéciale remplace les indemnités normales de rupture du contrat de travail sauf si celles-ci devaient être d'un montant supérieur.

En cas de contestation relative à l'acceptation de la réintégration, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a réellement accepté la réintégration. A défaut de pouvoir apporter cette preuve, il devra payer l'indemnité décrite ci-dessus.

Lorsque le membre représentant le personnel choisit de ne pas demander sa réintégration, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à la partie forfaitaire accordée au travailleur.

Article 19

L'article 19 confirme que le membre représentant le personnel irrégulièrement licencié et ensuite réintégré reprend son mandat s'il en avait un.

Article 20

L'article 20 permet au Roi de modifier les dispositions légales qui font références aux dispositions des lois du 20 septembre 1948 et du 10 juin 1952 relatives à la protection des membres représentant le personnel pour les adapter aux nouvelles dispositions que contient le présent projet.

In een tweede hypothese weigert de werkgever de wederopneming van het lid, dat het personeel vertegenwoordigt. In dat geval moet de werkgever een bijzondere vergoeding betalen, die uit twee delen bestaat :

— *een variabel gedeelte* : het loon voor de periode die nog overblijft tot op het ogenblik dat het mandaat, van de leden die het personeel vertegenwoordigen en die verkozen zijn bij de verkiezingen waarvoor het lid dat werd ontslagen, kandidaat is geweest, een einde neemt;

— *een forfaitair gedeelte* : het lopende loon dat overeenstemt met :

— twee jaar wanneer het lid, dat ontslagen werd, minder dan tien jaar dienst heeft;

— drie jaar wanneer het lid, dat ontslagen werd, ten minste tien jaar maar nog geen twintig jaar dienst heeft;

— vier jaar zo het lid, dat ontslagen werd, ten minste twintig jaar dienst heeft.

Deze bijzondere vergoeding vervangt de gewone vergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst tenzij het bedrag van deze laatste vergoeding hoger zou liggen.

In geval van betwisting betreffende de aanvaarding van de wederopneming, moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de wederopneming werkelijk aanvaard heeft. Indien dit bewijs niet kan geleverd worden, zal hij de hierboven beschreven vergoeding moeten betalen.

Wanneer het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, zijn wederopneming niet wenst, moet de werkgever hem een vergoeding betalen gelijk aan het forfaitair gedeelte dat aan de werknemer wordt toegekend.

Artikel 19

Artikel 19 bevestigt dat het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, en dat onregelmatig werd ontslagen en vervolgens wederopgenomen werd, zijn mandaat indien hij er een had, opnieuw opneemt.

Artikel 20

Artikel 20 laat de Koning toe de wettelijke bepalingen, die verwijzen naar de wetten van 20 september 1948 en 10 juni 1952 betreffende de bescherming van de leden, die het personeel vertegenwoordigen, te wijzigen om ze aan te passen aan de nieuwe bepalingen die dit ontwerp bevat.

Article 21

L'article 21 introduit un nouvel article 587*bis* dans le Code judiciaire confiant au président du tribunal du travail une nouvelle compétence. Il s'agit de la conciliation et de la décision à prendre sur le sort du travailleur pendant la durée de la procédure judiciaire de reconnaissance du motif grave.

Article 22

L'article 22 abroge les dispositions des deux lois citées dans le commentaire de l'article 18 puisqu'elles sont remplacées par celles du présent projet.

Article 23

L'article 23 règle l'entrée en vigueur du présent projet. Vu les conséquences graves que peut entraîner la méconnaissance des dispositions du présent projet, il importe que les parties aient une connaissance certaine de leur application avant qu'elles ne prennent les décisions qu'elles estiment nécessaires.

Les nouvelles dispositions de la présente loi s'appliquent :

— pour le licenciement pour des raisons économiques ou techniques : à tous les cas dont l'organe paritaire n'a pas encore été saisi au moment de l'entrée en vigueur de la loi;

— pour le licenciement pour motif grave : à tous les faits dont l'employeur a eu connaissance après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Il a été tenu compte, dans la mesure du possible, des avis et suggestions du Conseil d'Etat.

Le Ministre de la Justice,

M. WATHELET.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE.

Artikel 21

Artikel 21 voegt een nieuw artikel 587*bis* in het Gerechtelijk Wetboek in waarbij aan de voorzitter van de Arbeidsrechtbank een nieuwe bevoegdheid wordt toegekend. Het betreft de verzoening en de beslissing die hij moet nemen over het lot van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure van de erkenning van de dringende reden.

Artikel 22

Artikel 22 heft de bepalingen op van de twee wetten, die in de commentaar op artikel 18 worden vermeld, omdat zij vervangen worden door bepalingen uit dit ontwerp.

Artikel 23

Artikel 23 regelt de inwerkingtreding van dit ontwerp. Gezien de zware gevolgen in geval van miskenning van de bepalingen van dit ontwerp, is het nodig dat alle partijen weet hebben van hun toepassing vooraleer zij de beslissingen nemen die zij nodig achten.

De nieuwe bepalingen van deze wet zijn van toepassing :

— voor het ontslag om economische en technische redenen : in alle gevallen waar de zaak nog niet aanhangig werd gemaakt bij het paritair orgaan op het ogenblik van de inwerkingtreding van de wet;

— voor het ontslag om dringende redenen : op alle feiten waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de inwerkingtreding van deze wet.

Er werd, in de mate van het mogelijke, rekening gehouden met de adviezen en opmerkingen van de Raad van State.

De Minister van Justitie,

M. WATHELET.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. VAN DEN BRANDE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,

Roi des Belges,

A tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de la Justice et
de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre Ministre de la Justice et Notre Ministre de
l'Emploi et du Travail sont chargés de présenter en
Notre nom aux Chambres législatives le projet de loi
dont la teneur suit:

CHAPITRE I^{er}**Dispositions préliminaires****Article 1^{er}**

§ 1^{er}. La présente loi s'applique:

1^o aux membres effectifs et suppléants représentant
le personnel au sein des conseils d'entreprise et des
comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement
des lieux de travail;

2^o aux candidats aux élections des représentants du
personnel dans ces mêmes organes;

3^o aux employeurs qui occupent les personnes pré-
citées.

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

1^o délégué du personnel: le membre effectif ou sup-
pléant au sens du § 1^{er}, 1^o;

2^o candidat délégué du personnel: le candidat au
sens du § 1^{er}, 2^o;

3^o conseil: le conseil d'entreprise;

4^o comité: le comité de sécurité, d'hygiène et
d'embellissement des lieux de travail;

5^o unité technique d'exploitation: l'unité techni-
que d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre
1948 portant organisation de l'économie et de la loi
du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des
travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des
lieux de travail.

ONTWERP VAN WET

BOUDEWIJN,

Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Justitie
en Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze Minister van Justitie en Onze Minister van
Tewerkstelling en Arbeid zijn gelast in Onze naam bij
de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te die-
nen, waarvan de tekst volgt:

HOOFDSTUK I**Inleidende bepalingen****Artikel 1**

§ 1. Deze wet is van toepassing:

1^o op de gewone en plaatsvervangende leden die
het personeel in de ondernemingsraden en in de comi-
tées voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de
werkplaatsen vertegenwoordigen;

2^o op de kandidaten voor de verkiezingen van de
vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde
organen;

3^o op de werkgevers welke voormelde personen
tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet verstaat men
onder:

1^o personeelsafgevaardigde: het gewoon of het
plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1^o;

2^o kandidaat-personeelsafgevaardigde: de kandi-
daat als bedoeld in § 1, 2^o;

3^o raad: de ondernemingsraad;

4^o comité: het comité voor veiligheid, gezondheid
en verfraaiing van de werkplaatsen;

5^o technische bedrijfseenheid: de technische be-
drijfseenheid in de zin van de wet van 20 september
1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en
van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezond-
heid en de veiligheid van de werknemers alsmede de
salubriteit van de werkplaatsen.

Art. 2

§ 1^{er}. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1^o toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;

2^o toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3^o le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1^{er} pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les candidats délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions du § 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Art. 2

§ 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1^o elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

2^o elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3^o het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3 en waarin besloten wordt tot de verderzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste candidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions du § 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués représentants du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1^{er}, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat à l'initiative du travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II

Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique

Art. 3

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigden mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de éénzijdige beëindiging van de overeenkomst op initiatief van de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

HOOFDSTUK II

Ontslag om economische of technische redenen

Art. 3

§ 1. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet

technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du Travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du Travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise.

Par entreprise, il faut entendre l'unité technique d'exploitation au sens de l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par fermeture, toute cessation définitive de l'activité principale de cette entreprise ou de cette division.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du représentant du personnel ou du candidat représentant du personnel. Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel, ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de représentant du personnel ou de candidat représentant du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. En cas de contestation, la charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur.

vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslagen in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming.

Onder onderneming moet worden verstaan de technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en onder sluiting, elke definitieve beëindiging van de hoofdactiviteit van deze onderneming of van deze afdeling.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

CHAPITRE III

Licenciement pour motif grave

Art. 4

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé, l'organisation qui l'a présenté et, par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

1^o l'indication des jour, mois et an;

2^o les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;

3^o les nom, prénom, domicile et qualité de la personne à convoquer;

4^o la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1^{er}.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question à l'alinéa 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

Art. 5

§ 1^{er}. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

HOOFDSTUK III

Ontslag om een dringende reden

Art. 4

§ 1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

§ 2. Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt:

1^o de aanduiding van de dag, maand en jaar;

2^o de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;

3^o de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen persoon;

4^o de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

§ 3. In de bij het eerste lid bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

§ 4. De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Art. 5

§ 1. Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément, personnellement devant le président du tribunal du travail à l'effet d'être informé de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée à l'article 5. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

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

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

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de sa notification. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débiter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

Art. 6

L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, maintient sa décision de licencier doit saisir selon les formes du référé le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat-délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le

§ 2. De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in artikel 5. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

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

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

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en bij dewelke hij zich uitspreekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de kennisgeving. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

§ 4. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

§ 5. Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde, beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

§ 6. Onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

Art. 6

De werkgever die na verloop van de bij artikel 5 vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voorneemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kortgeding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeels-

jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5 s'il s'agit d'un délégué du personnel.

Art. 7

La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présentée, comme prévu à l'article 4, doit être déposée au dossier.

Art. 8

L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une Chambre du Tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables maximum. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

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

Ces décisions du tribunal sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elle ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

Art. 9

Si le président du tribunal du travail a décidé, à titre de mesure provisoire, pour un délégué du personnel ou si l'employeur a décidé pour un candidat délégué du personnel que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue jusqu'à ce que soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité des motifs invoqués par l'employeur, ou, s'il n'y a pas eu appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémen-

afgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5 bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

Art. 7

De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van deze die in toepassing van artikel 4 ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, zoals geregeld in artikel 4, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Art. 8

De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en bij dewelke hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

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

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de rechtbank worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

Art. 9

Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank ten titel van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever

taire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent paragraphe.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} reste acquise au travailleur quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Le Roi peut étendre la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise au paiement de cette indemnité complémentaire. Dans ce cas, celle-ci est payée par le Fonds à partir du moment où l'inspection des lois sociales constate qu'elle n'a pas été payée dans les délais fixés par ou en vertu de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le Roi désigne les articles de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises applicables au présent paragraphe. Il peut, sans préjudice des intérêts, prévoir une majoration des sommes qui devront être remboursées par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises pour couvrir les frais administratifs complémentaires entraînés par cette nouvelle mission.

Art. 10

Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 8, alinéa 3, l'employeur conclut le premier.

La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 8, alinéa 3. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij deze paragraaf bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigde, ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

De Koning kan de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers uitbreiden tot de betaling van deze bijkomende vergoeding. In dat geval wordt deze vergoeding door het Fonds betaald vanaf het ogenblik dat de Inspectie van de Sociale Wetten vaststelt dat zij niet werd betaald binnen de termijnen vastgesteld door of krachtens artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De Koning wijst de artikelen aan van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen en van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers die op deze paragraaf van toepassing zijn. Onverminderd de intresten, kan Hij een verhoging vaststellen van de bedragen die de werkgever moet terugbetalen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, om de aanvullende administratieve kosten te dekken die door deze nieuwe opdracht gemaakt werden.

Art. 10

Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, derde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, derde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition ni d'appel.

Art. 11

§ 1^{er}. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, prend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai de trente jours ouvrables maximum à compter du jour

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

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

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet of hoger beroep.

Art. 11

§ 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht ahangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij een rechtsdag wordt bepaald voor de behandeling van de zaak ten gronde voor de kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens dewelke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen

où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été prononcée. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

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

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La Cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

Art. 12

Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Art. 13

Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé,

een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met de instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

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

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

Art. 12

Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Art. 13

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeids-

il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IV

Dispositions communes

Art. 14

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

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

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

Art. 15

En cas de rupture de contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Art. 16

Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

— deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;

— trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;

overeenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK IV

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 14

Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn wederopneming in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als deze waarvan hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij aangekend schrijven hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op :

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

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

Art. 15

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer opnieuw opneemt, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 16

Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn wederopneming niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van :

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;

— quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Art. 17

§1^{er}. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée.

Art. 18

Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, prise en application de l'article 5 décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Art. 19

Le membre représentant le personnel licencié en violation des dispositions de la présente loi et qui est réintégré dans l'entreprise reprend son mandat.

CHAPITRE V

Dispositions finales

Art. 20

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 21

Un article 587bis, rédigé comme suit, est inséré dans le Code judiciaire :

« Article 587bis. — Le président du tribunal du travail, saisi, par voie de requête, statué sur les demandes fournies en vertu des articles 4 et 5, § 3 et 4 de la loi du ... »

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Art. 17

§ 1. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn wederopneming heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de wederopneming, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

Art. 18

Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de verderzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

Art. 19

Het lid dat het personeel vertegenwoordigt, en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming wederopgenomen wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

HOOFDSTUK V

Slotbepalingen

Art. 20

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 21

Een artikel 587bis, luidend als volgt, wordt in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd :

« Artikel 587bis. — De voorzitter van de arbeidsrechtbank, bij verzoekschrift gevat, doet uitspraak over de vorderingen ingesteld krachtens de artikelen 4 en 5, § 3 en 4 van de wet van ... »

Art. 22

Sont abrogés :

1^o l'article 21, §§ 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;

2^o l'article 1^{bis}, §§ 2 à 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date.

Art. 23

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

Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur et aux reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont n'a pas encore été saisi l'organe paritaire compétent.

Donné à Bruxelles, le 5 novembre 1990.

BAUDOUIN.

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. WATHELET.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE.

Art. 22

Worden opgeheven :

1^o artikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 en de wet van 22 januari 1985;

2^o artikel 1^{bis}, §§ 2 tot 8, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975 en het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt.

Art. 23

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding, en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt is.

Gegeven te Brussel, 5 november 1990.

BOUDEWIJN.

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. WATHELET.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. VAN DEN BRANDE.

AVANT-PROJET DE LOI SOUMIS AU CONSEIL D'ETAT

Article 1^{er}

§ 1^{er}. La présente loi s'applique :

- aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail,
- aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes,
- et à leur employeur.

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

- membre représentant le personnel : les travailleurs visés au § 1^{er},
- conseil : le conseil d'entreprise,
- comité : le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Art. 2

§ 1^{er}. Les membres représentant le personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux § § 3 ou 4;

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

3° le non respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 9 décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions.

§ 2. Les membres représentant le personnel bénéficient des dispositions du § 1^{er} pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux membres représentant le personnel qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

VOORONTWERP VAN WET VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE

Artikel 1

§ 1. Deze wet is van toepassing op :

- de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen,
- de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen,
- en op hun werkgever.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

- lid dat het personeel vertegenwoordigt : de werknemers bedoeld in § 1,
- raad : de ondernemingsraad,
- comité : het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Art. 2

§ 1. De leden die het personeel vertegenwoordigen, kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de § § 3 of 4;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn rechtvaardigt;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 9 en waarin besloten wordt tot de verderzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De leden die het personeel vertegenwoordigen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt van de dertigste dag af voorafgaande aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de leden die het personeel vertegenwoordigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 3. Les candidats présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions du § 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats présentés bénéficient des dispositions du § 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des membres représentant le personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les membres représentant le personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la Commission paritaire.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1^{er} ne peut être invoqué, à l'exception :

- de la rupture de ce contrat à l'initiative du travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

Art. 3

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un membre représentant le personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du Travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du Travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur peut procéder au licenciement du membre représentant le personnel au cas où il ferme toute l'entreprise ou une division de celle-ci. Par contre, s'il s'agit seulement du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du membre représentant le personnel. Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Il ne peut modifier

§ 3. De kandidaten die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De voornoemde kandidaten genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt van de dertigste dag af voorafgaande aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen, of de hoedanigheid van kandidaat mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De leden die het personeel vertegenwoordigen mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

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

- de verbreking van de overeenkomst op initiatief van de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Art. 3

§ 1. De werkgever die een lid dat het personeel vertegenwoordigt, wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van een beslissing van het paritair orgaan binnen de bij het vorige lid vastgestelde termijn, mag de werkgever overgaan tot het ontslag van een lid, dat het personeel vertegenwoordigt, wanneer hij de ganse onderneming of een afdeling ervan sluit. Gaat het daarentegen enkel om het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie, dan moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische redenen die het ontslag van een lid, dat het personeel vertegenwoordigt, rechtvaardigen, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de

le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel, ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la modification de l'arrêt.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de membre représentant le personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. En cas de contestation, la charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne revêt pas un caractère discriminatoire, incombe à l'employeur.

Art. 4

L'employeur qui envisage de licencier un membre représentant le personnel pour motif grave doit l'en informer, ainsi que l'organisation qui l'a présenté et le président du tribunal du travail, par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question à l'alinéa 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du membre représentant le personnel.

Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

Art. 5

§ 1^{er}. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Le Président du Tribunal du travail convoque les parties pour comparaître personnellement devant lui au début de la période de négociation.

§ 3. Lorsque, en ce qui concerne les membres élus représentants le personnel, à la fin de la période de négociation les parties ne peuvent pas soumettre au Président un accord qu'elles auraient conclu pour mettre fin à leur litige, il se prononce sur la poursuite de l'exécution du contrat de travail du représentant effectif et suppléant pendant la durée de la procédure que pourrait entamer l'employeur devant les juridictions du travail pour reconnaître la gravité des motifs invoqués pour justifier le licenciement du membre représentant le personnel. Il se fonde pour ce faire sur sa conviction que les motifs sont étrangers à la qualité de représentant des travailleurs et à l'activité syndicale de celui-ci.

Art. 6

L'employeur qui maintient son intention de licencier le membre représentant le personnel à l'issue de la période fixée à l'article 5 doit saisir par citation le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent sa décision prévue à l'article 5.

arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van beroep of, indien er hoger beroep geweest is, op de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

§ 2. Het feit dat de werknemer een lid is dat het personeel vertegenwoordigt of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag geen discriminerend karakter heeft.

Art. 4

De werkgever die een lid dat het personeel vertegenwoordigt, wil ontslaan om een dringende reden, moet hem, alsmede de organisatie die hem heeft voorgedragen, en de voorzitter van de arbeidsrechtbank hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen.

In de bij het eerste lid bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van het lid dat het personeel vertegenwoordigt.

De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Art. 5

§ 1. Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aange tekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

§ 2. De Voorzitter van de Arbeidsrechtbank roept de partijen op om bij aanvang van de onderhandelingsperiode afzonderlijk in persoon voor hem te verschijnen.

§ 3. Wanneer, voor wat betreft de verkozen leden die het personeel vertegenwoordigen, op het einde van de onderhandelingsperiode de partijen de Voorzitter geen akkoord kunnen voorleggen waarbij zij een einde stellen aan hun betwisting, dan spreekt hij zich uit over het verderzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten van het gewoon en het plaatsvervangend lid tijdens de duur van de procedure die de werkgever voor de arbeidsgerechten zou kunnen voeren tot erkenning van de ernst van de redenen die worden ingeroepen ter rechtvaardiging van het ontslag van een lid dat het personeel vertegenwoordigt. Hij baseert zich daarvoor op zijn overtuiging dat de redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van vertegenwoordiger van het personeel en aan de vakbondsactiviteiten.

Art. 6

De werkgever die na verloop van de bij artikel 5 vastgestelde periode bij zijn voornemen blijft om het lid dat het personeel vertegenwoordigt, te ontslaan, moet de zaak bij dagvaarding ahangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank binnen drie werkdagen na de bij artikel 5 bedoelde beslissing.

Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation.

Art. 7

La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, doit être déposée au dossier.

Art. 8

A la réception de la citation le président du tribunal du travail fixe l'audience toutes affaires cessantes.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président dresse un procès-verbal de non conciliation. Le même jour, le président prend une ordonnance portant fixation pour l'instruction de l'affaire au fond devant la chambre du tribunal du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties par pli judiciaire.

Il siège en une seule audience et en dernier ressort.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut être remise.

L'audience du tribunal du travail a lieu dans un délai de trente jours ouvrables maximum. Toutefois, le président peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

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

Cette ordonnance est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

Art. 9

Si le président du tribunal du travail a décidé à titre de mesure provisoire que l'exécution du contrat de travail du membre représentant le personnel doit être suspendue jusqu'à ce que lui soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité des motifs invoqués par l'employeur, ce dernier est tenu de lui payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au membre représentant le personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent paragraphe.

Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden.

Art. 7

De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van deze die in toepassing van artikel 4 ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, zoals geregeld in artikel 4, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Art. 8

Bij de ontvangst van de dagvaarding stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank de rechtsdag vast, alle andere zaken ter zijde gelaten.

Indien de partijen niet tot verzoening komen, stelt de voorzitter een proces-verbaal van niet-verzoening vast. Diezelfde dag neemt de voorzitter een beschikking waarbij een rechtsdag bepaald wordt voor de behandeling van de zaak ten gronde voor de kamer van de arbeidsrechtbank die hij aanwijst. Deze beschikking wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Hij zetelt in een enkele zitting en in laatste aanleg.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn beslissing geacht op tegenspraak te zijn gewezen. Er is geen mogelijkheid tot verdagging.

De rechtsdag van de arbeidsrechtbank vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen. De voorzitter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

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

Deze beschikking wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Art. 9

Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank ten titel van voorlopige maatregel beslist dat de uitvoering van de arbeids-overeenkomst van het lid dat het personeel vertegenwoordigt, moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend, moet deze laatste hem op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan het lid dat het personeel vertegenwoordigt, een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij deze paragraaf bedoelde bijkomende vergoeding.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} reste acquise au membre représentant le personnel quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Le Roi peut étendre la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises au paiement de cette indemnité complémentaire.

Celle-ci est payée par le Fonds à partir du moment où l'Inspection des lois sociales constate qu'elle n'a pas été payée dans les délais fixés par ou en vertu de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés. Le Roi désigne les articles de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises applicables au présent paragraphe. Il peut, sans préjudice des intérêts, prévoir une majoration des sommes qui devront être remboursées par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Art. 10

Après que le président du tribunal du travail ait rendu son ordonnance en application de l'article 8, l'employeur conclut le premier.

En cas d'inobservation par les parties des délais par le dépôt des conclusions et des pièces fixées par le président en application de l'article 8, un jugement est rendu, par défaut, qui est réputé contradictoire.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Sans préjudice des dispositions du Code judiciaire, la demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

Le jugement avant dire droit détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement avant dire droit n'est pas susceptible de recours. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le tribunal statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le Ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est reporté de cinq jours.

Le jugement définitif et les jugements avant dire droit sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

Ils se sont pas susceptibles d'opposition.

Art. 11

§ 1^{er}. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Les moyens à l'appui ne peuvent être indiqués que dans la requête.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor het lid dat het personeel vertegenwoordigt, ongeacht de beslissing van het arbeidsrecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

De Koning kan de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers uitbreiden tot de betaling van deze bijkomende vergoeding.

Deze vergoeding wordt door het Fonds betaald vanaf het ogenblik dat de Inspectie van de sociale wetten vaststelt dat zij niet werd betaald binnen de termijnen vastgesteld door of krachtens artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De Koning wijst de artikelen aan van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen en van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers die op deze paragraaf van toepassing zijn. Onverminderd de intresten, kan hij een verhoging vaststellen van de bedragen die de werkgever moet terugbetalen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Art. 10

Nadat de voorzitter van de arbeidsrechtbank met toepassing van artikel 8 zijn beschikking heeft uitgevaardigd, neemt de werkgever als eerste conclusie.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de voorzitter met toepassing van artikel 8 niet naleven, wordt een vonnis bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Onverminderd de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek bevat het verzoek om getuigenverhoor door middel van conclusies de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

Het tussenvonnis bepaalt de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Tegen dit tussenvonnis is er geen verhaal mogelijk. Die termijnen zijn voor de partijen vervalttermijnen.

De Rechtbank doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Het eindvonnis en de tussenvonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

Art. 11

§ 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

De middelen tot staving mogen uitsluitend in het verzoekschrift aangeduid worden.

Le dossier complet de l'appellant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail siège en une seule audience.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut être remise.

Le premier président prend une ordonnance portant fixation pour l'instruction de l'appel devant la chambre de la Cour d'appel qu'il détermine.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai de trente jours ouvrables maximum. Toutefois, le premier président peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

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

Cette ordonnance est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

L'arrêt avant dire droit fixe les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt avant dire droit n'est pas susceptible du recours. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt est rendu par défaut réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est reporté de cinq jours.

L'arrêt définitif et les arrêts avant dire droit sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

Art. 12

Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît la recevabilité ou l'existence du ou des motifs graves, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Art. 13

Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire en cours devant les juridictions du travail peut mettre fin à son contrat sans préavis ni indemnité. Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter la durée du préavis prescrit par la loi. Pour les employés, cette durée est déterminée conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Het volledige dossier van de appellant moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof zetelt in een enkele zitting.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn beslissing geacht op tegenspraak te zijn gewezen. Er is geen mogelijkheid tot verdagging.

De eerste voorzitter neemt een beschikking waarbij een rechtsdag bepaald wordt voor de behandeling van de zaak ten gronde voor de kamer van het Arbeidshof die hij aanwijst.

De rechtsdag van het Arbeidshof vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen. De eerste voorzitter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig werkdagen met de instemming van de partijen.

De eerste voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beschikking wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na het nemen ervan.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het tussenarrest bepaalt de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Tegen dit tussenarrest is er geen verhaal mogelijk. Die termijnen zijn voor de partijen vervaltermijnen.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken voorgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Het eindarrest en de tussenarresten worden uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Art. 12

Wanneer de rechtbank of het hof de ontvankelijkheid of het bestaan van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in, op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van beroep of, indien er hoger beroep geweest is, op de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Art. 13

De werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is gedurende het verloop van de gerechtelijke procedure voor de arbeidsgerechten mag zijn overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of -vergoeding. Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de duur van de opzeggingstermijn voorgeschreven door de wet, respecteren. Voor de bedienden wordt deze duur vastgesteld overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 14

Lorsque l'employeur rompt le contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

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

— ou la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la fin du contrat de travail.

Art. 15

Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

— deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

— trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;

— quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Art. 16

§ 1^{er}. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 15 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, prise en application de l'article 5 décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Art. 17

Le membre représentant le personnel licencié en violation des dispositions de la présente loi et qui est réintégré dans l'entreprise reprenant son mandat.

Art. 18

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

Art. 14

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn wederopneming in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als deze waarvan hij vóór de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij aangetekend schrijven hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op :

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

— of de voordracht van de candidaturen zo deze na het einde van de arbeidsovereenkomst geschiedt.

Art. 15

Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn wederopneming niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van :

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Art. 16

§ 1. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn wederopneming heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 15 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de verderzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

Art. 17

Het lid dat het personeel vertegenwoordigt, en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming wederopgenomen wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

Art. 18

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

Art. 19

L'article 21, §§ 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 1^{er}*bis*, §§ 2 à 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail sont abrogés.

Art. 20

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

Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur.

Art. 19

Artikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en artikel 1*bis*, §§ 2 tot 8 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen worden opgeheven.

Art. 20

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerking-treding.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 23 avril 1990, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi « relative à la protection des membres effectifs et suppléants représentant le personnel dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que des candidats aux élections de ces organes », a donné le 17 mai 1990 l'avis suivant :

OBSERVATION GENERALE

Par souci de clarté, il conviendrait de grouper les articles en chapitres, de la manière suivante :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions préliminaires
(articles 1^{er} et 2)

CHAPITRE II

Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique
(article 3)

CHAPITRE III

Licenciement pour motif grave
(articles 4 à 13)

CHAPITRE IV

Dispositions communes
(articles 14 à 17)

CHAPITRE V

Dispositions finales
(articles 18 à 20)

OBSERVATIONS PARTICULIERES**Intitulé**

Eu égard à l'observation et à la suggestion relatives à la définition figurant à l'article 1^{er}, § 2, il est proposé de rédiger le texte comme suit :

« Projet de loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel dans les entreprises. »

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 23 april 1990 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een voorontwerp van wet « betreffende de bescherming van de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, evenals van de kandidaten voor de verkiezingen van deze organen », heeft op 17 mei 1990 het volgend advies gegeven :

ALGEMENE OPMERKING

Met het oog op een betere overzichtelijkheid kunnen de artikelen als volgt in hoofdstukken worden gegroepeerd :

HOOFDSTUK I

Inleidende bepalingen
(artikelen 1 en 2)

HOOFDSTUK II

Ontslag om economische of technische redenen
(artikel 3)

HOOFDSTUK III

Ontslag om een dringende reden
(artikelen 4 tot 13)

HOOFDSTUK IV

Gemeenschappelijke bepalingen
(artikelen 14 tot 17)

HOOFDSTUK V

Slotbepalingen
(artikelen 18 tot 20)

BIJZONDERE OPMERKINGEN**Opschrift**

Mede rekening gehouden met de opmerking en suggestie bij de definitie in artikel 1, § 2, wordt de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

« Ontwerp van wet houdende bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingen. »

Proposition

Eu égard à l'incidence de la loi en projet sur la compétence et la procédure des juridictions du travail, il y a lieu d'associer le Ministre de la Justice à la proposition et au contreseing du projet.

Article 1^{er}

Il conviendrait de formuler le paragraphe 1^{er} comme suit :

« § 1^{er}. La présente loi s'applique :

1^o aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

2^o aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;

3^o aux employeurs qui occupent les personnes précitées. »

En vertu de la disposition du paragraphe 2, premier tiret, on entend par les termes « membre représentant le personnel », tant les membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, que les candidats aux élections de ces représentants du personnel.

Cette définition ne saurait être qualifiée de très heureuse. Elle ne correspond pas à la réalité, puisque des candidats non élus ne représentent évidemment pas le personnel. Les auteurs du projet ont d'ailleurs eu à s'en distancier dans certains articles (voir, par exemple, l'article 2, §§ 2 et 3, et l'article 5, § 3). Dans d'autres cas, l'emploi de cette expression rend le texte imprécis (voir l'article 17 où « le membre représentant le personnel » ne saurait se rapporter aux candidats non élus).

Il serait, dès lors, préférable de scinder cette définition de la manière suivante :

— « délégué du personnel : le membre effectif ou suppléant au sens du § 1^{er}, 1^o;

— candidat délégué du personnel : le candidat au sens du § 1^{er}, 2^o. »

Dans les articles suivants du projet, il convient dès lors de remplacer toujours « membre représentant le personnel » par « le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel » ou, selon le cas, par l'une de ces deux expressions.

Au surplus, il y aurait lieu de numéroter également les différentes définitions figurant dans ce paragraphe.

Art. 2

Dans l'hypothèse où les définitions proposées sous l'article 1^{er}, § 2, seraient admises, le début du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, devrait être rédigé comme suit :

« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent ... »

Compte tenu de la disposition de l'article 3 du projet, dont il résulte que, dans certains cas, il appartiendra au Conseil national du travail de se prononcer au sujet de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, il est recommandé d'écrire au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, *in fine* :

« ... préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. »

Voordrachtformulier

Gelet op de weerslag van het ontwerp op de bevoegdheid en de procedure van de arbeidsgerechten, dient het ontwerp mee te worden voorgedragen en ondertekend door de Minister van Justitie.

Artikel 1

Men formuleere paragraaf 1 als volgt :

« § 1. Deze wet is van toepassing :

1^o op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;

2^o op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3^o op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen. »

Onder de term « lid dat het personeel vertegenwoordigt » worden, krachtens het bepaalde in § 2, eerste streepje, zowel de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen verstaan, als de kandidaten voor de verkiezingen van die personeelsvertegenwoordigers.

Deze definitie is niet erg gelukkig te noemen. Ze stemt niet overeen met de realiteit, vermits niet-verkozen kandidaten het personeel uiteraard niet vertegenwoordigen, en daardoor werden de stellers van het ontwerp trouwens genoodzaakt er in bepaalde artikelen afstand van te nemen (zie b.v. artikel 2, §§ 2 en 3, en artikel 5, § 3) of leidt het gebruik van de term tot een onnauwkeurigheid in de tekst (zie artikel 17, waar « het lid dat het personeel vertegenwoordigt » niet kan slaan op de niet-verkozen kandidaten).

Het ware dan ook te verkiezen die definitie als volgt te splitsen :

— « personeelsafgevaardigde : het gewoon of plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1^o;

— kandidaat-personeelsafgevaardigde : de kandidaat als bedoeld in § 1, 2^o. »

In de verdere artikelen van het ontwerp moet dan telkens « lid dat het personeel vertegenwoordigt » worden vervangen door « de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde » of door een van die twee termen, naargelang van het geval.

Voorts nummere men ook in deze paragraaf de onderscheiden definities.

Art. 2

Indien de onder artikel 1, § 2, voorgestelde definities worden aanvaard, dient paragraaf 1, eerste lid, als volgt te beginnen :

« De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts ... »

Rekening gehouden met het bepaalde in artikel 3 van het ontwerp, waaruit blijkt dat het in bepaalde gevallen de Nationale Arbeidsraad zal zijn die zich zal dienen uit te spreken over het bestaan van de economische of technische redenen, verdient het aanbeveling om in paragraaf 1, eerste lid, *in fine*, te schrijven :

« ... die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend. »

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1^o, il conviendrait d'écrire:

« ... la période visée aux §§ 2 ou 3. »

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 3^o, il y a lieu d'écrire:

« ... l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant... »

L'article 9 visé dans le texte en projet concerne, en effet, spécifiquement l'indemnité complémentaire que l'employeur est tenu de payer en cas de suspension du contrat de travail au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave.

En outre, toujours au 3^o, il conviendrait d'écrire, dans le texte français, « ... devant les juridictions du travail ».

*
* *

Le paragraphe 2 est exclusivement relatif aux membres représentant le personnel et à leurs suppléants, à l'exclusion des candidats non élus auxquels est consacré le paragraphe 3.

Dans l'hypothèse où les définitions proposées sous l'article 1^{er}, § 2, seraient retenues, il y aurait lieu de remplacer, au paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 3, « les membres représentant le personnel » par « les délégués du personnel » et, au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, « les candidats » par « les candidats délégués du personnel non élus ».

*
* *

Au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, du texte néerlandais, il conviendrait d'écrire « ... vanaf de dertigste dag voorafgaand aan... »

À l'alinéa 3, il est question du maintien en service de travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite. Il appartiendra au Gouvernement d'examiner s'il ne faudrait pas remanier cette disposition à la lumière des modifications envisagées dans le cadre de la législation sur les pensions des travailleurs.

Suivant le commentaire se rapportant au paragraphe 3, dans l'exposé des motifs, il faut, en ce qui concerne les candidats non élus, distinguer deux catégories, à savoir, d'une part, ceux qui n'ont pas été élus une première fois et, d'autre part, ceux qui, pour la deuxième ou troisième... fois déjà n'ont pas été élus.

Dans le premier cas, la période de protection est la même que pour les délégués élus; dans le second cas, elle se termine deux ans après l'affichage du résultat des élections.

Compte tenu de ce qui précède, il conviendrait de rédiger les deux premiers alinéas de ce paragraphe de la manière suivante:

« § 3. Les candidats délégués du personnel présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités qui réunissent les conditions d'éligibilité, mais qui n'ont pas été élus, bénéficient des dispositions du § 2, du moins lorsque c'est la première fois qu'ils n'ont pas été élus.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa 1^{er}, qui n'ont pas été élus à la suite de candidatures ultérieures bénéficient des dispositions du § 2, pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections ».

La disposition du paragraphe 4, selon laquelle le mandat ou la candidature ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé, est une redite de l'article 21, § 1^{er}, alinéa 7,

In paragraaf 1, tweede lid, 1^o, schrijf men:

« ... de periode bedoeld in de §§ 2 of 3. »

In paragraaf 1, tweede lid, 3^o, moet worden gelezen:

« ... de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank genomen met toepassing van artikel 5, § 3, en waarbij besloten wordt ... »

Het in de ontworpen tekst aangehaalde artikel 9 betreft immers specifiek de bijkomende vergoeding die door de werkgever moet betaald worden in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden.

Nog in 3^o schrijf men, in de Franse tekst, « ... devant les juridictions du travail. »

*
* *

Paragraaf 2 betreft uitsluitend de leden die het personeel vertegenwoordigen en hun plaatsvervangers, met uitsluiting van de niet-verkozen kandidaten, aan wie paragraaf 3 is gewijd.

Indien de onder artikel 1, § 2, voorgestelde definities worden aangenomen, dient in paragraaf 2, eerste en derde lid, « de leden die het personeel vertegenwoordigen » te worden vervangen door « de personeelsafgevaardigden » en in paragraaf 3, eerste lid, « de kandidaten » door « de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden ».

*
* *

In paragraaf 2, eerste lid, Nederlandse tekst, schrijf men « ... vanaf de dertigste dag voorafgaand aan... »

In het derde lid is sprake van het in dienst houden van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De Regering zal moeten nagaan of deze bepaling niet moet worden herzien in het licht van de ontworpen wijzigingen in de wetgeving op de werknemerspensioenen.

Blijkens de kommentaar in de memorie van toelichting bij paragraaf 3, dienen met betrekking tot de niet-verkozen kandidaten twee categorieën te worden onderscheiden, te weten enerzijds zij die een eerste maal niet werden verkozen en, anderzijds, zij die reeds een tweede of derde... maal niet werden verkozen.

In het eerste geval is de beschermingsperiode dezelfde als voor de verkozenen, in het tweede geval eindigt ze twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.

Hiermee rekening houdend stelle men de eerste twee leden van die paragraaf als volgt:

« § 3. Kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités werden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, maar niet werden verkozen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 2, althans zo het de eerste keer was dat zij niet werden verkozen.

Kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid die niet werden verkozen bij volgende kandidaturen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen. »

Het bepaalde in paragraaf 4 luidens hetwelk het mandaat of de kandidatuur geen nadelen of bijzondere voordelen mag meebrengen voor de betrokkene, is een herhaling van artikel 21, § 1,

de la loi du 20 septembre 1948 et de l'article 1^{er} bis, § 1^{er}, alinéa 6, de la loi du 10 juin 1952, et doit donc être omise, d'autant qu'elle est étrangère à l'objet du présent projet.

Le paragraphe 5, alinéa 1^{er}, qui concerne le transfert des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel « d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique », est conforme aux dispositions de l'article 21, § 2, alinéa 6, de la loi du 20 septembre 1948 et de l'article 1^{er} bis, § 2, alinéa 7, de la loi du 10 juin 1952, dispositions qui sont abrogées par le projet présentement examiné.

Il s'avère, dès lors, nécessaire de donner, à l'article 1^{er}, § 2, du projet, une définition de la notion d'« unité technique d'exploitation », en se référant, par exemple, aux lois précitées.

Dans la phrase introductive du paragraphe 6, il y aurait lieu d'adapter le texte néerlandais de la manière suivante :

« Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag worden ingeroepen, met uitzondering van : ».

Au premier tiret, on écrira, dans le texte néerlandais, « de beëindiging van de overeenkomst... ».

Art. 3

Eu égard aux conséquences éventuelles d'une décision prise hors délai par l'organe paritaire, il paraît indiqué de prévoir, au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, que l'employeur saisit l'organe susvisé par une lettre recommandée à la poste.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, envisage deux cas de licenciement possibles : à la suite de la fermeture de « toute l'entreprise ou d'une division de celle-ci », d'une part, et à l'occasion du licenciement d'une « catégorie déterminée du personnel », d'autre part.

Pour des raisons de clarté, il conviendrait d'incorporer chacune de ces dispositions dans un alinéa distinct.

Par ailleurs, par souci de la sécurité juridique, il faudrait faire figurer, dans cette disposition également, une définition des termes utilisés.

Dans le texte néerlandais, il y aurait lieu d'écrire :

« ... de economische of technische redenen die het ontslag... rechtvaardigen, ... ».

La dernière phrase de l'alinéa 3 devrait s'énoncer comme suit :

« Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel, ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique ; »

Au paragraphe 3, il conviendrait de remplacer l'expression imprécise « que le licenciement ne revêt pas un caractère discriminatoire » par les termes « que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2 ».

Art. 4

A l'alinéa 1^{er}, il conviendrait d'écrire :

« L'employeur qui envisage de licencier (un délégué du personnel ou un candidat-délégué du personnel) pour motif grave doit en informer l'intéressé, l'organisation qui l'a présenté ainsi que le président du tribunal du travail... »

A l'alinéa 2, il y aurait lieu d'omettre les mots « à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail ». En effet, ce texte ne constitue pas une norme, mais il contient une précision qui serait à sa place dans l'exposé des motifs.

zevende lid, van de wet van 20 september 1948 en van artikel 1bis, § 1, zesde lid, van de wet van 10 juni 1952, en moet dus worden weggelaten, temeer omdat het buiten het bestek van dit ontwerp valt.

Paragraaf 5, eerste lid, dat de overplaatsing van personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden « van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit » betreft, stemt overeen met het bepaalde in artikel 21, § 2, zesde lid, van de wet van 20 september 1948 en artikel 1bis, § 2, zevende lid, van de wet van 10 juni 1952, welke bepalingen worden opgeheven door voorliggend ontwerp.

Het is derhalve nodig om in artikel 1, § 2, van het ontwerp een begripsomschrijving van « technische bedrijfseenheid » te geven, bv. door verwijzing naar voormelde wetten.

In paragraaf 6, inleidende zin, passe men de Nederlandse tekst aan als volgt :

« Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag worden ingeroepen, met uitzondering van : ».

In het eerste streepje schrijve men « de beëindiging van de overeenkomst... ».

Art. 3

Gelet op de mogelijke gevolgen van een niet-tijdige beslissing van het paritair orgaan, lijkt het aangewezen in paragraaf 1, eerste lid, te bepalen dat de werkgever de zaak aanhangig maakt bij een ter post aangetekende brief.

Paragraaf 1, derde lid, voorziet in twee mogelijke gevallen van ontslag : naar aanleiding van het sluiten van « de ganse onderneming of een afdeling ervan » enerzijds en, anderzijds, naar aanleiding van het ontslag van een « welbepaalde personeelscategorie ».

Duidelijkheidshalve brenge men elk van die regelingen in een afzonderlijk lid onder.

Voorts moet, met het oog op de rechtszekerheid, ook hier een definitie worden opgenomen van de gebruikte termen.

In de Nederlandse tekst schrijve men :

« ...de economische of technische redenen die het ontslag... rechtvaardigen, ... ».

De laatste volzin van het derde lid stelde men als volgt :

« Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent. »

In paragraaf 3 lijke het aangewezen de onnauwkeurige uitdrukking « dat het ontslag geen discriminerend karakter heeft » te vervangen door de bepaling « dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2. »

Art. 4

In het eerste lid schrijve men :

« De werkgever die het voornemen heeft (een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde) om een dringende reden te ontslaan, moet hem, de organisatie die hem heeft voorgedragen alsmede de voorzitter van de arbeidsrechtbank hierover inlichten... »

In het tweede lid schrappe men de woorden « vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden ». Deze tekst vormt inderdaad geen norm maar is een verduidelijking die in de memoire van toelichting hoort.

Il a été exposé au Conseil d'Etat que la disposition de l'alinéa 3, en vertu de laquelle « les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité », aura pour suite qu'en cas de non-respect de ces formalités, la démission ne pourra plus être donnée pour le même motif grave et que, si l'employeur procède néanmoins à la démission, le régime de sanctions des articles 14 à 16 du projet sera applicable.

Art. 5

Il a été communiqué au Conseil d'Etat que le rôle du président du tribunal du travail au cours de la période de négociation visée au paragraphe 1^{er} se limitera à fournir des informations relatives à la procédure qu'il conviendra de suivre lors d'une seconde phase, si un accord ne s'est pas dégagé entre les différentes parties.

*
* *

En vertu du paragraphe 3, le président du tribunal du travail, à l'issue de la période de négociation, se prononce « sur la poursuite de l'exécution du contrat de travail du représentant effectif et suppléant ... ». Il convient d'inférer de ce texte — déduction confirmée par l'exposé des motifs — que la disposition concernée n'est pas applicable aux candidats non élus.

Cette précision devrait mieux ressortir du texte et devrait déjà figurer au paragraphe 2, qui annonce l'audience *ad hoc*.

En ce qui concerne ces candidats non élus, il résulte de l'exposé des motifs (p. 9) que « la décision de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant la durée de la procédure judiciaire appartient à l'employeur ».

Cette dernière affirmation est dénuée de tout fondement légal, dès lors que, hormis les cas prévus par la loi, une suspension requiert l'accord des deux parties, à savoir l'employeur et le travailleur.

*
* *

Enfin, au paragraphe 2 les mots « en même temps » n'ont que peu de sens, compte tenu du fait que les parties peuvent comparaître devant le juge séparément et, le cas échéant, à des dates différentes.

*
* *

Compte tenu de ce qui précède, il est suggéré de rédiger les paragraphes 2 et 3 de la manière suivante :

« § 2. Le président du tribunal du travail convoque les parties pour comparaître personnellement devant lui au début de la période de négociation. Il fixe une nouvelle audience se situant après la période de négociation et à laquelle il statuera, conformément au paragraphe 3, sur la suspension éventuelle de l'exécution du contrat de travail, du moins lorsqu'il s'agit d'un délégué du personnel.

§ 3. Lorsque les parties ne peuvent lui soumettre un accord par lequel elles mettent fin à leur litige, le président se prononce sur la suspension éventuelle de l'exécution du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave. La décision se fonde notamment sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la

Aan de Raad van State is uiteengezet dat de bepaling van het derde lid, krachtens welke « de modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermelding en die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid », tot gevolg heeft dat bij niet-naleving van die vormvereisten het ontslag niet meer om dezelfde dringende redenen zal kunnen gegeven worden en dat, indien de werkgever toch ontslaat, de sanctieregeling vervat in de artikelen 14 tot 16 van het ontwerp van toepassing zal zijn.

Art. 5

Aan de Raad van State is meegedeeld dat de rol van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tijdens de in paragraaf 1 bedoelde onderhandelingsperiode beperkt blijft tot het verstrekken van informatie over de procedure die, indien de onderscheiden partijen niet tot een akkoord zijn gekomen, in de tweede fase moet worden gevolgd.

*
* *

Krachtens paragraaf 3 spreekt de voorzitter van de arbeidsrechtbank, na verloop van de onderhandelingsperiode, zich uit « over het verderzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van het gewoon en plaatsvervangend lid... ». Hieruit moet worden afgeleid — en de memorie van toelichting bevestigt zulks — dat de bepaling niet van toepassing is op de niet-verkozen kandidaten.

Deze precisering moet in de tekst beter tot uiting komen en dient al in paragraaf 2, die de desbetreffende rechtsdag aankondigt, te worden vermeld.

Met betrekking tot die niet-verkozen kandidaten is het, luidens de memorie van toelichting (blz. 9) « de werkgever die beslist of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zal worden geschorst tijdens de gerechtelijke procedure ».

Deze laatste bewering mist wettelijke grondslag aangezien voor een schorsing, buiten de gevallen bepaald door de wet, het akkoord van beide partijen, te weten werkgever én werknemer, vereist is.

*
* *

Ten slotte hebben in paragraaf 2 de woorden « op datzelfde ogenblik » weinig zin, in acht genomen het feit dat de partijen afzonderlijk, en desgevallend op een verschillend tijdstip, voor de voorzitter kunnen verschijnen.

*
* *

Rekening gehouden met het een en het ander, wordt voor de paragrafen 2 en 3 de hierna volgende tekst in overweging genomen :

« § 2. De voorzitter van de arbeidsrechtbank roept de partijen op om bij aanvang van de onderhandelingsperiode afzonderlijk in persoon voor hem te verschijnen. Hij legt een nieuwe rechtsdag vast die na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij overeenkomstig het bepaalde in paragraaf 3 zal beslissen over het al dan niet schorsen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, althans wanneer het om een personeelsafgevaardigde gaat.

§ 3. Kunnen de partijen hem geen akkoord voorleggen waarbij zij een einde maken aan hun betwisting, dan spreekt de voorzitter zich uit over het al dan niet schorsen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende redenen. De beslissing wordt mede gesteund op de overweging dat

qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales, et prend cours à la date de la citation par l'employeur, visée à l'article 6.

En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire.

La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel. »

Contrairement au texte du projet, qui fait état de la « poursuite de l'exécution du contrat de travail », le texte proposé utilise l'expression « suspension de l'exécution du contrat de travail », cette expression figurant dans d'autres articles du projet. Il est d'ailleurs préférable de s'en tenir à une terminologie uniforme.

Art. 6

Cet article dispose que l'employeur qui maintient son intention de licencier le membre représentant le personnel, saisit par citation le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent la décision prévue à l'article 5, à savoir, la décision quant à la suspension éventuelle du contrat de travail.

Etant donné, toutefois, que cette décision ne peut être relative qu'au contrat de travail d'un membre effectif ou suppléant et non à celui d'un candidat non élu, le texte ne prévoit aucune date initiale à l'égard de ce dernier.

Il conviendrait de compléter le projet sur ce point.

Pour le surplus, il conviendrait de préciser la disposition de l'alinéa 1^{er}, comme suit :

« L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1^{er}, ... dans les trois jours ouvrables qui suivent la décision visée à l'article 5, § 3. »

Art. 8

A l'alinéa 1^{er} du texte néerlandais, il y aurait lieu d'écrire :
« ... de terechtzitting vast met voorrang op alle andere zaken. »

Il conviendrait, par souci de l'ordre logique et chronologique, que l'alinéa 2 figure après l'alinéa 4.

Le début de cet alinéa 2 sera rédigé de la manière suivante :

« A défaut de conciliation au sens de l'article 731 du Code judiciaire, le président dresse... »

Par ailleurs, il est indiqué de fixer, comme le fait le dernier alinéa, le délai dans lequel cette ordonnance doit être notifiée aux parties.

A l'alinéa 3, il conviendrait d'écrire : « Le président siège... »

Dans l'alinéa 5 du texte néerlandais, il y aurait lieu de remplacer le terme « rechtsdag » par le terme « terechtzitting ».

Selon le fonctionnaire délégué, le dernier alinéa concerne uniquement l'ordonnance visée à l'alinéa précédent, à savoir celle qui est relative à la fixation du délai dans lequel les pièces et les conclusions doivent être déposées. Mieux vaudrait, dès lors, fusionner ces deux alinéas en un seul.

Une autre solution pourrait consister à étendre la portée du dernier alinéa en projet à toutes les ordonnances visées dans cet article. Dans cette éventualité, il devrait nécessairement subsister en tant qu'alinéa distinct et commencer comme suit :

de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en gaat in op de datum van de in artikel 6 bedoelde dagvaarding door de werkgever.

Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst.

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde. »

In tegenstelling tot de tekst van het ontwerp, die het heeft over « het verderzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », wordt in de voorgestelde tekst de uitdrukking « schorsen van de uitvoering van de overeenkomst » gebruikt omdat in andere artikelen van het ontwerp deze uitdrukking wordt gebruikt en het beter is zich bij een eenvormige terminologie te houden.

Art. 6

Dit artikel bepaalt dat de werkgever die bij zijn voornemen blijft om het lid dat het personeel vertegenwoordigt te ontslaan, de zaak bij dagvaarding aanhangig maakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank binnen drie werkdagen na de bij artikel 5 bedoelde beslissing, te weten de beslissing over het al dan niet schorsen van de arbeidsovereenkomst.

Aangezien evenwel die beslissing uitsluitend kan betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst van een gewoon of plaatsvervangend lid en niet op die van een niet-verkozen kandidaat, voorziet de tekst dus niet in een aanvangsdatum ten aanzien van deze laatste.

Het ontwerp moet op dit stuk worden aangevuld.

Voor het overige verduidelijke men het bepaalde in het eerste lid als volgt :

« De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, § 1, vastgestelde onderhandelingsperiode... binnen drie werkdagen na de in artikel 5, § 3, bedoelde beslissing. »

Art. 8

In het eerste lid, Nederlandse tekst, schrijve men :

« ... de terechtzitting vast met voorrang op alle andere zaken. »

Het tweede lid dient logisch en chronologisch na het vierde lid te komen.

Dat tweede lid vange men aan als volgt :

« Bij ontstentenis van een minnelijke schikking als bedoeld in artikel 731 van het Gerechtelijk Wetboek, stelt de voorzitter... »

Voorts is het aangewezen, zoals in het laatste lid, een termijn te bepalen binnen welke de beschikking aan de partijen moet ter kennis gebracht worden.

In het derde lid schrijve men : « De voorzitter zetelt... »

In het vijfde lid vergange men « rechtsdag » door « terechtzitting ».

Het laatste lid betreft volgens de gemachtigde ambtenaar alleen de beschikking bedoeld in het vorige lid, te weten die tot vaststelling van de termijn voor het neerleggen van de stukken en de conclusies. Het is dan ook beter die twee leden tot een enkel lid samen te voegen.

Een andere oplossing kan erin bestaan de draagwijdte van het ontworpen laatste lid uit te breiden tot alle in het artikel vermelde beschikkingen. In dat geval moet het uiteraard een afzonderlijk lid blijven en aanvangen als volgt :

« Toute ordonnance du président est notifiée aux parties... »

Art. 9

A l'alinéa 1^{er}, il est fait état de la suspension par le président du tribunal du contrat du travail « du membre représentant le personnel », en d'autres termes, tant des membres effectifs et suppléants que des candidats non élus, alors que l'article 5, § 3, en projet dispose explicitement que le président peut uniquement prononcer une telle suspension à l'égard d'un représentant effectif ou suppléant.

En outre, l'alinéa 1^{er} dispose que, pendant la suspension, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période de paie, « une indemnité complémentaire aux allocations de chômage ». La question se pose toutefois de savoir si le travailleur aura en toutes circonstances droit à ces allocations et s'il n'y a pas lieu d'adapter, à cet effet, la réglementation en la matière. De l'exposé des motifs (p. 12), il est permis d'inférer qu'une telle adaptation sera effectivement nécessaire.

Si le texte suggéré à propos de l'article 5, §§ 2 et 3, précité, est retenu, la phrase introductive de cet alinéa pourrait, eu égard à la première observation, être remaniée comme suit :

« Si, conformément à l'article 5, § 3, de la présente loi, il est décidé de suspendre l'exécution du contrat de travail... »

*
* *

D'un point de vue typographique, il conviendrait de rattacher le texte de l'alinéa 6 à celui de l'alinéa 5 de manière à ne former qu'un seul et même alinéa, qui serait modifié comme suit :

« ... au paiement de cette indemnité complémentaire. Dans ce cas, celle-ci est payée par le Fonds à partir... »

Selon le fonctionnaire délégué, la référence aux lois des 28 juin 1966 et 30 juin 1967 concerne la répétition, auprès de l'employeur, des indemnités payées par le Fonds. Il importe de donner d'avance de précisions à cet égard dans l'exposé des motifs.

Le même alinéa mentionne, en outre, une majoration prévue par le Roi. De l'exposé des motifs (commentaire des articles, p. 12) il est permis d'inférer qu'il s'agit d'une somme destinée à couvrir les frais entraînés par l'intervention du Fonds.

Il y a lieu d'explicitier ce point dans le projet, étant entendu que, s'il faut prendre en compte d'autres critères en vue de la fixation de cette majoration, il convient d'en faire également mention dans la loi-même.

Art. 10

A la lumière des précisions fournies par le fonctionnaire délégué, il y aurait lieu de formuler l'alinéa 1^{er} de la manière suivante :

« Après que le président du tribunal du travail a fixé, en application de l'article 8 de la présente loi, les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées, l'employeur conclut le premier. »

Il y aurait lieu de rédiger les alinéas 4 et 5 comme suit :

« La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application. »

« Elke beschikking van de voorzitter wordt aan de partijen ter kennis gebracht... »

Art. 9

In het eerste lid is sprake van de schorsing door de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de arbeidsovereenkomst « van het lid dat het personeel vertegenwoordigt », met andere woorden zowel de gewone en plaatsvervangende leden als de niet-verkozen kandidaten, terwijl in het ontworpen artikel 5, § 3, uitdrukkelijk is bepaald dat een dergelijke schorsing door de voorzitter alleen kan worden uitgesproken ten aanzien van een gewoon of plaatsvervangend lid.

Voorts bepaalt het eerste lid dat tijdens de schorsing de werkgever op het einde van elke betaalperiode « een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen » zal betalen. Vraag is evenwel of de betrokken werknemer in alle gevallen recht op die uitkeringen zal hebben en of daartoe de desbetreffende reglementering niet moet worden aangepast. Uit de memorie van toelichting (blz. 12) kan worden afgeleid dat een dergelijke aanpassing zal noodzakelijk zijn.

Indien wordt ingegaan op het teksvoorstel bij voornoemd artikel 5, §§ 2 en 3, kan, wat de eerste opmerking betreft, de inleidende zin van het lid worden aangepast als volgt :

« Indien overeenkomstig artikel 5, § 3, van deze wet is beslist tot de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst... »

*
* *

De tekst van het zesde lid late men typografisch aansluiten bij het vijfde lid waarmee het één lid moet vormen, en wijzige men als volgt :

« ... tot de betaling van deze bijkomende vergoeding. In dat geval wordt deze vergoeding door het Fonds betaald vanaf... »

De verwijzing naar de wetten van 28 juni 1966 en 30 juni 1967 betreft volgens de gemachtigde ambtenaar het terugvorderen van de werkgever van door het Fonds betaalde vergoedingen. Een nadere verduidelijking in de memorie van toelichting dringt zich wat dat betreft op.

In hetzelfde lid is daarenboven sprake van een door de Koning vast te stellen verhoging. Uit de memorie van toelichting (commentaar op de artikelen, blz. 12) valt af te leiden dat het gaat om een bedrag tot dekking van de kosten van de tussenkost van het Fonds.

Dit dient in het ontwerp te worden geëxpliciteerd, met dien verstande dat, indien er andere criteria voor het vaststellen van die verhoging in aanmerking moeten worden genomen, deze evenzeer in de wet zelf moeten worden vermeld.

Art. 10

In het licht van de door de gemachtigde ambtenaar gegeven verduidelijking formuleer men het eerste lid als volgt :

« Nadat de voorzitter van de arbeidsrechtbank met toepassing van artikel 8 van deze wet de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies heeft vastgesteld, legt de werkgever als eerste zijn conclusies neer. »

Het vierde en het vijfde lid stelle men als volgt :

« Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de namen, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek. »

Par jugement avant dire droit, le tribunal détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance. »

A l'alinéa 7, il conviendrait, dans le texte français, de remplacer le mot « reporté » par « prorogé ».

Les alinéas 8 et 9 pourraient être fusionnés de la manière suivante :

« Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition. »

Art. 11

Il conviendrait de préciser le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la manière suivante :

« ... Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffier à toutes les parties... »

Il conviendrait de formuler l'alinéa 2 comme suit :

« Seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables. »

A l'alinéa 3 du texte néerlandais, il y a lieu de remplacer le mot « appellant » par les mots « eiser in hoger beroep ».

Il conviendrait de formuler le paragraphe 2 comme suit :

« Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, prend une ordonnance portant fixation pour l'instruction de l'appel devant la chambre de la cour de travail qu'il détermine.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai de trente jours ouvrables maximum à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été prononcée. Toutefois, le premier président peut ... (la suite comme au paragraphe 2, alinéa 3, du projet).

Le premier président fixe également ... (paragraphe 2, alinéa 4, du projet).

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut être remise.

L'ordonnance du premier président est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée ... (paragraphe 2, alinéa 6, du projet).

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance. »

Au paragraphe 3, alinéa 2, du texte néerlandais, il y a lieu de remplacer le mot « voorgesteld » par le mot « vastgesteld ».

A la fin de l'alinéa 3, il y a lieu, dans le texte français, de remplacer les mots « reporté » par le mot « prorogé ».

A l'alinéa 4, on écrira :

« Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition. »

Art. 12

Il conviendrait de rédiger cet article comme suit :

« 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,

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

In de Franse tekst van het zevende lid, dient het woord « reporté » te worden vervangen door « prorogé ».

Het achtste en het negende lid kunnen worden samengevoegd als volgt :

« Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet. »

Art. 11

In paragraaf 1, eerste lid, verduidelijke men :

« ... Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffier aan alle partijen toegezonden... »

Het tweede lid formuleer men als volgt :

« Alleen de middelen opgenomen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk. »

In het derde lid, Nederlandse tekst, vervang men « appellant » door « eiser in hoger beroep ».

Men formuleer paragraaf 2 als volgt :

« De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij een rechtsdag wordt bepaald voor de behandeling van de zaak ten gronde voor de kamer van het arbeidshof die hij aanwijst.

De terechtzitting van het arbeidshof vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. De eerste voorzitter kan... (voorts als in paragraaf 2, derde lid, van het ontwerp).

De eerste voorzitter bepaalt eveneens... (paragraaf 2, vierde lid, van het ontwerp).

Bij verstek van een van de partijen wordt zijn beslissing geacht op tegenspraak te zijn gewezen. De zaak mag niet worden verdaagd.

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

Uitstel kan... (paragraaf 2, zesde lid, van het ontwerp).

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval. »

In paragraaf 3, tweede lid, Nederlandse tekst, vervang men « voorgesteld » door « vastgesteld ».

In *fine* van het derde lid, Franse tekst, dient het woord « reporté » te worden vervangen door « prorogé ».

In het vierde lid schrijf men :

« Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet. »

Art. 12

Men redigere het artikel als volgt :

« 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 arbeids-

court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt. »

Art. 13

Compte tenu de la proposition de texte formulée à propos de l'article 5, §§ 2 et 3, il convient de libeller cette disposition comme suit :

« Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail. »

Art. 14

Il est suggéré de rédiger le paragraphe 1^{er} comme suit :

« § 1^{er}. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures prévues aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat de travail, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée, dans les trente jours qui suivent :

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

— la date de la présentation de sa candidature en cas de rupture intervenue pendant la période de trente jours qui précède l'affichage de l'avis portant fixation de la date de l'élection, ainsi qu'il est prévu à l'article 2, § 2, de la présente loi. »

Le paragraphe 2 porte sur un cas particulier, à savoir celui du travailleur dont l'employeur résilie le contrat de travail frappé de suspension au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave visé aux articles précédents du projet.

Il est dès lors préférable que cette disposition fasse l'objet d'un article distinct, rédigé comme suit :

« Lorsque la rupture du contrat de travail visée à l'article 14 est intervenue pendant la suspension du contrat au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, l'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise en application de la disposition de l'article 14 précité, est tenu de payer la rémunération que le travailleur n'a pas perçue depuis le début de la suspension jusqu'au jour de la réintégration et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération. Du montant dû au travailleur, il peut déduire les indemnités complémentaires qu'il a payées en exécution de l'article 9. »

Si cette suggestion est retenue, il y aura lieu d'adapter la numérotation des articles qui suivent.

Art. 15

Il y aurait lieu d'écrire dans la phrase introductive :

« ... une indemnité plus élevée due en vertu du contrat de travail individuel, d'une convention collective de travail ou des usages... »

overeenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest. »

Art. 13

Rekening houdend met het tekstvoorstel bij artikel 5, §§ 2 en 3, formuleer men de bepaling als volgt :

« De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. »

Art. 14

Voor paragraaf 1 wordt de hierna volgende redactie in overweging gegeven :

« Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de in artikelen 2 tot 11 bepaalde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen vragen dat hij opnieuw in de onderneming wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat hiertoe bij aangetekend schrijven 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;

— de datum van de voordracht van zijn kandidatuur in het geval dat de beëindiging plaatsvond in de periode van dertig dagen voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, zoals bepaald in artikel 2, § 2, van deze wet. »

Paragraaf 2 betreft een afzonderlijk geval, te weten dat van de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever een einde is gemaakt tijdens de schorsing ervan hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden als bedoeld in de vorige artikelen van het ontwerp.

Het is dan ook beter deze bepaling in een afzonderlijk artikel onder te brengen, luidend als volgt :

« Wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14 heeft plaatsgehad gedurende de schorsing van de overeenkomst hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, moet de werkgever die met toepassing van het bepaalde in voormeld artikel 14 de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt, het loon betalen dat de werknemer sinds het begin van de schorsing tot de dag van de wederindienstneming niet heeft ontvangen, alsmede de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen storten. Op het bedrag dat aan de werknemer verschuldigd is, mag hij de bijkomende vergoeding in mindering brengen welke hij in uitvoering van artikel 9 heeft betaald. »

Wanneer op deze suggestie wordt ingegaan, moet de nummering van de volgende artikelen worden aangepast.

Art. 15

Men schrijve in de inleidende zin :

« ... een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of een collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken ... »

Dans le texte qui suit les premier et deuxième tirets, il y a lieu de préciser chaque fois qu'il s'agit des années de service dans l'entreprise.

Art. 16

Eu égard aux conséquences liées à la « non-acceptation » éventuelle de la réintégration par l'employeur, on peut se demander si, du point de vue de la forme, la non-acceptation visée au paragraphe 1^{er} ne devrait pas faire l'objet par exemple d'une lettre recommandée.

Selon la deuxième phrase du paragraphe 1^{er}, le Roi est chargé de fixer le montant d'une « indemnité supplémentaire » que l'employeur devra payer à l'Office national de l'emploi au cas où la demande de réintégration n'est pas acceptée.

Abstraction faite de la dénomination peu heureuse de cette amende, il convient en tout cas de déterminer dans la loi les critères que le Roi devra suivre pour exécuter cette délégation.

*
* *

Ici aussi, le paragraphe 2 porte sur un cas particulier, à savoir celui de la rupture du contrat de travail par le travailleur pour motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque celui-ci ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, prise en application de l'article 5 et qui décide de la poursuite de l'exécution du contrat de travail au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave.

A l'instar de l'article 14, § 2, il vaudrait mieux que ce paragraphe également fasse l'objet d'un article distinct.

Art. 18

Il y a lieu de formuler cet article comme suit :

« Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi. »

Art. 19 et 20

Il y a lieu de fusionner ces deux articles comme suit :

« Sont abrogés :

1^o l'article 21, § 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;

2^o l'article 1^{bis}, § 2 à 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date. »

En ce qui concerne les motifs graves visés, il existe une discordance entre le texte de l'article 20, alinéa 2, du projet, et l'exposé des motifs (commentaire des articles, p. 18). Le fonctionnaire délégué a confirmé que le texte du projet est bien le texte correct, de sorte que l'exposé des motifs doit être adapté sur ce point.

In de tekst na het eerste en tweede streepje precisere men telkens dat het om dienstjaren in de onderneming gaat.

Art. 16

Gezien de gevolgen die aan de gebeurlijke « niet-aanvaarding » van de wederopneming door de werkgever zijn verbonden, kan men zich afvragen of de niet-aanvaarding in paragraaf 1 niet formeel de vorm moet aannemen van bijvoorbeeld een aangetekend schrijven.

De tweede zin van paragraaf 1 belast de Koning met het vaststellen van het bedrag van een « bijkomende vergoeding » die de werkgever bij niet-aanvaarding van de aanvraag tot wederopneming zal moeten betalen aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Afgezien van de weinig gelukkige benaming van deze boete, dienen in de wet in elk geval de criteria te worden opgenomen waarnaar de Koning zich zal moeten richten bij het uitvoeren van deze delegatie.

*
* *

Ook hier betreft paragraaf 2 een afzonderlijk geval, te weten dat van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens dringende reden in hoofde van de werkgever of wanneer deze laatste de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, niet in acht neemt.

Niet als artikel 14, § 2, wordt ook deze paragraaf beter in een afzonderlijk artikel opgenomen.

Art. 18

Men formule dit artikel als volgt :

« De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet. »

Art. 19 en 20

Men voege beide artikelen samen als volgt :

« Worden opgeheven :

1^o artikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 en de wet van 22 januari 1985;

2^o artikel 1^{bis}, §§ 2 tot 8, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975 en het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt. »

Wat de beoogde dringende redenen betreft, bestaat er een discordantie tussen de tekst van artikel 20, tweede lid, van het ontwerp, en de memorie van toelichting (commentaar op de artikelen, blz. 18). De gemachtigde ambtenaar bevestigde dat de tekst van het ontwerp wel degelijk de juiste is, zodat de memorie van toelichting op dit stuk moet aangepast worden.

Enfin, il appartiendra au Gouvernement de voir s'il ne faudrait pas prévoir, d'autre part, un régime transitoire en ce qui concerne la rupture, par le travailleur, du contrat de travail pour motif grave dans le chef de l'employeur (article 16, § 2, du projet).

La chambre était composée de:

M. H. COREMANS, président de chambre;

M. J. VERMEIRE et Mme S. VANDERHAEGEN, conseillers d'Etat;

MM. F. DE KEMPENEER et E. WYMEERSCH, assesseurs de la section de législation;

Mme A. BECKERS, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Mme S. VANDERHAEGEN.

Le rapport a été présenté par M. M. VAN DAMME, auditeur.

Le Greffier,

A. BECKERS.

Le Président,

H. COREMANS.

Ten slotte zal de Regering moeten nagaan of niet tevens moet worden voorzien in een overgangsregeling met betrekking tot de beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens dringende reden in hoofde van de werkgever (artikel 16, § 2, van het ontwerp).

De kamer was samengesteld uit:

De heer H. COREMANS, kamervoorzitter;

De heer J. VERMEIRE en mevrouw S. VANDERHAEGEN, staatsraden;

De heren F. DE KEMPENEER en E. WYMEERSCH, assessoren van de afdeling wetgeving;

Mevrouw A. BECKERS, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van mevrouw S. VANDERHAEGEN.

Het verslag werd uitgebracht door de heer M. VAN DAMME, auditeur.

De Griffier,

A. BECKERS.

De Voorzitter,

H. COREMANS.

1105-1 (1989-1990)
Document de Commission n° 1
Affaires sociales

1105-1 (1989-1990)
Commissiestuk nr. 1
Sociale Aangelegenheden

SENAT DE BELGIQUE

Session de 1990 - 1991

22 novembre 1990

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

AMENDEMENTS PROPOSES PAR
M. BOEL et consorts

BELGISCHE SENAAT

Zitting 1990 - 1991

22 november 1990

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

AMENDEMENTEN VAN
DE H. BOEL c.s.

ARTICLES 1er à 23

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Le projet de loi ne répond pas à la solution équilibrée qui était garantie par la communication du gouvernement du 24 octobre 1988, qui annonçait un projet de loi relatif à un arbitrage plus rapide et plus efficace des conflits, ainsi qu'à la sécurité juridique et à la sécurité de rémunération des parties concernées.

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

1. La proposition de loi est superflue et faiblement motivée

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

parce que le droit aux indemnités de chômage n'est pas réglementé.

Les faits contredisent cette motivation.

- En application de la réglementation existante, la Cour de Cassation a développé au fil du temps une jurisprudence claire et constante qui garantit à toutes les parties précision et sécurité juridique et ne laisse subsister aucune lacune.
- Les soi-disant grands problèmes liés au licenciement pour motif grave ne sont nullement confirmés par les faits, quand on constate qu'il y a, depuis 1980, par année quelque 100 licenciements pour motif grave sur un total d'environ 100.000 travailleurs protégés, soit en moyenne un licenciement par 1.000 travailleurs protégés. 60 % de ces licenciements concernent des mandataires non-effectifs et des motifs graves invoqués par les employeurs seulement 10 à 20 % ne sont pas reconnus par les tribunaux. La problématique des travailleurs protégés et du licenciement pour motif grave est donc marginale dans les faits ; cette nouvelle initiative législative se situe entièrement dans le prolongement de la stratégie syndicale visant à gonfler cette problématique.

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

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

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

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

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

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

3. L'insécurité juridique croissante et les nouvelles lacunes

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

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

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

4. Les sanctions draconiennes en cas de non-réintégration

- Les sanctions actuelles en cas de non-réintégration sont déjà énormes et peuvent atteindre 8 années de salaire, majorées des cotisations de sécurité sociale.
- La nouvelle proposition va plus loin que l'ancien système : même si le travailleur ne demande pas la réintégration, il reçoit d'office l'indemnité spéciale, sans même devoir faire connaître son intention de reprendre le travail : dorénavant, le prix de la perte d'un mandat syndical est fixé comme tel et il est d'ailleurs égal à l'indemnité de rupture à laquelle aurait normalement droit un employé avec une ancienneté de 75 ans.

SUBSIDIAIREMENT :

ART. 1er

- A) Supprimer le § 1er de cet article.

Subsubsidiarement :

Au § 1er de cet article, supprimer les mots "et suppléants".

- B) Supprimer le § 2 de cet article.

Subsubsidiarement :

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

JUSTIFICATION

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

ART. 2

A) Au § 1er de cet article:

- après les mots "pour un motif grave", supprimer les mots "préalablement admis par la juridiction du travail";
- Ajouter in fine du 1° les mots: "à l'exception d'un licenciement pour faute grave, comme déterminé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978".
- Supprimer le 3°.

JUSTIFICATION

L'amendement proposé reprend le texte réglementaire en vigueur avant que l'A.R. n° 4 du 11.10.1978 ait restreint les possibilités de licenciement par l'employeur. L'amendement proposé vise à préserver pour l'employeur la possibilité de licencier un travailleur protégé pour faute grave.

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

B) Au § 2 :

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

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

JUSTIFICATION

- Suite à la période de protection prévue au paragraphe 2 du projet de loi, 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.
- Art 2, § 2 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 pour 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 2 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 (2 ans pour la deuxième candidature) ne soit acquise au cas où le candidat n'ait 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.

D) Au § 6, ajouter les mots :

"- de la résiliation judiciaire du contrat de travail;".

JUSTIFICATION

Il faut préserver la possibilité pour le juge de résilier le contrat de travail. Ceci constitue l'un des modes généraux d'extinction des obligations résultant d'un contrat. L'exposé des motifs ne justifie pas son omission de la liste contenue au § 6.

ART. 3

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Il n'y a aucune raison pour modifier la procédure existante de licenciement des travailleurs protégés pour raisons économiques ou techniques étant donné que, d'une part la procédure devant la Commission paritaire et d'autre part le contrôle judiciaire exercé après un licenciement éventuel, sont suffisamment efficaces.

Il faut noter en outre que la sécurité juridique, annoncée par le Ministre dans sa communication du 24 octobre 1988, ne se retrouve point dans cet article qui au contraire augmentera considérablement l'insécurité juridique.

Subsidiirement :

- A) Au § 1er de cet article, in fine du troisième alinéa, ajouter les mots: "et en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel."

JUSTIFICATION

Il faudrait prévoir cette possibilité de licenciement pour raisons économiques et techniques sans devoir passer préalablement par le tribunal du travail avec l'obligation du maintien du concerné en service pendant le déroulement de la procédure. Cette possibilité est d'ailleurs

- B) Supprimer le § 3.

JUSTIFICATION

Pour autant que l'amendement visant à supprimer en son entier l'article ne soit pas accepté, la sécurité juridique de l'employeur nécessite à tout le moins que ce paragraphe soit supprimé. En effet, le renversement de la preuve est inacceptable et va à l'encontre d'un principe général de droit, notamment *actori probatio*. L'argument qui consiste à défendre cet exception par référence à une autre exception (article 63 de la loi sur le contrat de travail) est extrêmement faible pour justifier une nouvelle dérogation aux principes.

ART. 5

Remplacer les troisième et quatrième alinéas du § 3 de cet article par la disposition suivante:

"Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention et décide de suspendre le contrat de travail."

JUSTIFICATION

La possibilité de maintien en service du travailleur protégé, pendant la procédure devant les tribunaux de travail est inacceptable. Ceci va à l'encontre de la notion même de licenciement pour faute grave, ce qui implique l'impossibilité immédiate de continuer la relation du 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'A.R. 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. Breyné dans sa proposition de loi introduite en 1988 (proposition de loi modifiant l'article 21, § 2 de la loi du 20 septembre 1948, chambre 22/1 - 1988 session extraordinaire 1988).

Subsidièrement :

1) Au quatrième alinéa du § 3, remplacer les mots "La décision se fonde sur" par les mots "Il y a lieu de prononcer la suspension lorsque le juge constate que les motifs invoqués sont étrangers à la".

2) Au quatrième alinéa du § 3, remplacer les mots "La décision se fonde sur" par les mots "Le juge prononce la suspension lorsqu'il constate que".

JUSTIFICATION

Cette proposition vise à instaurer au moins une certaine sécurité juridique au cas où la loi donnerait quand même au juge le pouvoir d'imposer le maintien en service du travailleur protégé pendant la procédure devant le tribunal du travail.

Le texte du projet est à cet égard ambigu. Il faut à tout le moins que le juge soit tenu de prononcer la suspension de l'exécution du contrat dès lors qu'il constate que les faits invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales.

ART. 7

Compléter la deuxième phrase de cet article par ce qui suit: "sauf s'il s'agit de faits qui se seraient produits au cours de la procédure après la notification visée à l'article 4."

JUSTIFICATION

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

Il faudrait quand même prévoir 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 ex. violences).

ART. 9

- A) Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots "l'employeur est tenu de payer ... à sa rémunération nette" par les mots "le travailleur a droit à des allocations de chômage provisoires".

JUSTIFICATION

La motivation pour prévoir le paiement de la rémunération nette n'est pas convaincante. Ceci constitue une discrimination inacceptable vis-à-vis des travailleurs ordinaires et accentue d'une façon arbitraire et injustifiée le caractère privilégié du statut du travailleur protégé.

Subsidiirement :

Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots "l'employeur est tenu de payer ... à sa rémunération nette" par les mots "le travailleur a droit à une rémunération égale à la partie de la rémunération qui ne peut être cédée ni saisie en vertu de l'article 1409 du Code judiciaire."

JUSTIFICATION

Cette proposition s'inspire de la proposition de loi de M. Breyné qui propose que le montant des travailleurs protégés, dont le contrat a été suspendu pendant la procédure, soit garanti.

B) Supprimer le troisième alinéa de cet article.

JUSTIFICATION

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

Subsidiirement :

Remplacer le troisième alinéa de cet article par ce qui suit:

"L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1er doit être restituée à l'employeur dès lors que l'existence du motif grave a été reconnue par une décision coulée en force de chose jugée, suivie du licenciement."

JUSTIFICATION

Il n'y a aucune motivation qui pourrait être invoquée pour prévoir le non remboursement des sommes acquises pendant la procédure au cas où la faute grave est par après acceptée par les tribunaux du travail. Le projet de loi instaure ainsi une discrimination inacceptable; la conséquence est en effet que les travailleurs protégés, n'importe la faute grave qu'ils ont commise (vol, violence) restent rémunérés pendant la procédure. Si on constate en outre que la grande majorité des cas de fautes graves concernent en effet de fautes graves de cet ordre, il est clair que le projet de loi s'écarte complètement de la réalité.

ART. 16

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

En cas d'absence de demande de réintégration il faudrait exclure tout droit à une indemnité de protection puisque le travailleur a lui-même exprimé sa volonté de ne pas être réintégré dans l'entreprise.

Subsidiirement :

- A) Au premier tiret de cet article, remplacer les mots "deux ans" par les mots "un an";
- B) au deuxième tiret, remplacer les mots "trois ans" par les mots "un an et demi";
- C) au troisième tiret, remplacer les mots "quatre ans" par les mots "deux ans".

JUSTIFICATION

Les indemnités sont très élevées et peuvent comporter un coût qui peut, surtout dans des petites entreprises, être un obstacle insurmontable. Le coût éventuel, lié à un licenciement non reconnu pour faute grave ou raison économique technique éventuellement pour vices de forme, peut entraîner ainsi la faillite de certains employeurs et doit être dès lors diminué.

ART. 17

Compléter le § 1er de cet article par ce qui suit:

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

JUSTIFICATION

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

ART. 18bis (nouveau)

Insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit:

"ART. 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 sur le 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.

**P. BOEL
P. HATRY
H. HASQUIN.**

ART. 1 tot 23

Deze artikelen te doen vervallen.

SUBSIDIAR :

ART. 1

A) Paragraaf 1 van dit artikel te doen vervallen.

Subsubsidiar:

In § 1, 1°, van dit artikel te doen vervallen de woorden "en plaatsvervangende".

B) Paragraaf 2 van dit artikel te doen vervallen.

Subsubsidiar:

In § 2, 1°, van dit artikel te doen vervallen de woorden "of het plaatsvervangend".

ART. 2

A) In § 1 van dit artikel de volgende wijzigingen aan te brengen:

- In het eerste lid na de woorden "om een dringende reden" te doen vervallen de woorden "die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd";
- Aan het slot van het 1° toe te voegen de woorden "met uitzondering van het ontslag om een dringende reden, zoals bepaald in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978;"
- Het 3° te doen vervallen.

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

- In het eerste lid de woorden "gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt" te vervangen door de woorden:

"gedurende een periode die loopt vanaf de dag waarop de kandidaatstelling van de werknemer ter kennis werd gebracht van de werkgever overeenkomstig de procedure inzake het houden van verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité."

- In het tweede lid de laatste volzin te doen vervallen.

C) In § 3, tweede lid, te doen vervallen de woorden "en niet werden verkozen."

D) Aan § 6 toe te voegen de woorden:

"- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke beslissing."

ART. 3

Dit artikel te doen vervallen.

Subsubsidiair:

A) In § 1 van dit artikel, aan het slot van het derde lid toe te voegen de woorden "of ingeval een bepaalde categorie van personeelsleden wordt ontslagen."

B) Paragraaf 3 te doen vervallen.

ART. 5

Het derde en het vierde lid van § 3 van dit artikel te vervangen als volgt:

"Indien de partijen niet met elkaar verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding en spreekt hij de schorsing van de arbeidsovereenkomst uit."

Subsubsidiair:

1) In het vierde lid van § 3 de woorden "De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid..." te vervangen door de woorden "De schorsing moet worden uitgesproken wanneer de rechter vaststelt dat de aangevoerde redenen geen verband houden met de hoedanigheid van...".

2) In het vierde lid van § 3 de woorden "De beslissing wordt gesteund op de overweging dat..." te vervangen door de woorden "De rechter spreekt de schorsing uit wanneer hij vaststelt dat...".

ART. 7

De tweede volzin van dit artikel aan te vullen als volgt: ", behalve wanneer het gaat om feiten die zich zouden hebben voorgedaan in de loop van de procedure na de kennisgeving bedoeld in artikel 4."

ART. 9

A) In het eerste lid van dit artikel de woorden "moet de werkgever... dat gelijk is aan zijn nettoloon" te vervangen door de woorden "heeft de werknemer recht op voorlopige werkloosheidsuitkeringen."

Subsubsidiar:

In het eerste lid van dit artikel de woorden "moet de werkgever... dat gelijk is aan zijn nettoloon" te vervangen door de woorden "heeft de werknemer recht op een bedrag dat gelijk is aan het gedeelte van het loon dat krachtens artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek niet kan worden overgedragen noch in beslag genomen."

B) Het derde lid van dit artikel te doen vervallen.

Subsubsidiar:

Het derde lid van dit artikel te vervangen als volgt:

"De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid moet aan de werkgever worden teruggegeven zodra het bestaan van een dringende reden is erkend bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing, gevolgd door het ontslag."

ART. 16

Dit artikel te doen vervallen.

Subsubsidiair:

A) in de bepaling na het eerste streepje van dit artikel de woorden "twee jaar" te vervangen door de woorden "één jaar";

B) in de bepaling na het tweede streepje van dit artikel de woorden "drie jaar" te vervangen door de woorden "anderhalf jaar";

C) in de bepaling na het derde streepje van dit artikel de woorden "vier jaar" te vervangen door de woorden "twee jaar".

ART. 17

Paragraaf 1 van dit artikel aan te vullen als volgt:

"Deze paragraaf is alleen van toepassing op de personeelsafgevaardigden."

ART. 18bis (nieuw)

Een artikel 18bis (nieuw) in te voegen, luidende:

"ART. 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 de arbeidsvoorziening en werkloosheid."

1105-1 (1989-1990)
Document de Commission n° 2
Affaires sociales

1105-1 (1989-1990)
Commissiestuk nr. 2
Sociale Aangelegenheden

SENAT DE BELGIQUE

Session de 1990 - 1991

28 novembre 1990

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

AMENDEMENTS PROPOSES PAR
Mme HARNIE

BELGISCHE SENAAT

Zitting 1990 - 1991

28 november 1990

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

AMENDEMENTEN VAN
Mevr. HARNIE

ART. 1

Aan § 1, 1°, van dit artikel toe te voegen, de woorden "en leden van de syndicale afvaardiging".

Verantwoording

Het is in het belang van alle partijen dat alle "syndicaal gemandateerden" van dezelfde bescherming genieten: de procedures worden er eenvoudiger door, en bepaalde mandaten worden niet hoger - of lager - ingeschat dan andere, omdat er een hogere - of lagere - beschermingsvergoeding aan vastzit.

ART. 2

Dit artikel te vervangen als volgt :

- "1. De leden die de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid en de syndicale delegatie vertegenwoordigen alsmede de kandidaten mogen enkel ontslagen worden wegens een vooraf door het arbeidsgerecht erkende dringende reden.
2. Geen enkele andere wijze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mag ingeroepen worden, met uitzondering van:
 - de verbreking van het contract op initiatief van de werknemer
 - het overlijden van de werknemer
 - overmacht tengevolge van de totale en definitieve vernieling van de onderneming
 - een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

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

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

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

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

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

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

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

Verantwoording

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

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

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

ART. 3

Dit artikel te doen vervallen.

Verantwoording

idem artikel 2

ART. 4

Dit artikel te vervangen als volgt :

"§ 1. De werkgever die voornemens is een lid, dat de werknemers vertegenwoordigt, of een kandidaat wegens dringende reden te ontslaan, dient binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deур-
waardersexploot.

Een onderhandelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden.

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

De werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen mag tijdens de duur van de procedure haar gewone actie-middelen gebruiken.

- § 2. Indien bij het verstrijken van deze onderhandelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.
- § 3. De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen drie werkdagen vanaf de dag dat de onderhandelingsperiode verstrijkt, bij middel van een verzoekschrift.

Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

Afschrift van het verzoekschrift wordt door de griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in een enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdrag.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen.

In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

De werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen mag tijdens de duur van de procedure haar gewone actie-middelen gebruiken.

Bij niet-verzoening, neemt de voorzitter er akte van in de beschikking.

Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de zitting ten gronde.

Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen.

Met machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen worden verlengd.

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

De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de eerste werkdag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

§ 4. De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

Als de partijen de termijnen niet naleven wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet ontstaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

Zij waken over de naleving van de procedure.

De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend.

Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen drie dagen gewezen.

Het bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd.

Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen drie dagen na de uitspraak.

Het is niet vatbaar voor tegenspraak.

§ 5. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan hoger beroep worden aangetekend met een verzoekschrift binnen tien dagen vanaf de betekening.

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies.

Het hele dossier van de appellant moet erbij worden gevoegd.

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

De geïntimeerde antwoordt binnen 15 dagen, te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

De rechtszitting heeft plaats binnen acht dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeids-hof vermeld staat.

Het hof spreekt recht binnen acht dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend.

Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum acht dagen bedragen.

Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum dertig dagen.

Het arrest wordt binnen drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

Wanneer de rechtbank of het hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in, op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijds treedt.

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Het vonnis en het arrest dat door de rechter wordt uitgesproken is bij voorraad uitvoerbaar.

- § 6. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.
- § 7. Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat als dringende reden wordt ingeroepen tegen de werknemer, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijds heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht.

Op straffe van betaling van 100.000 frank per werkdag is de werkgever verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werk op de werkplaats uit te voeren, hem zijn bezoldiging te blijven uitbetalen, en hem toe te laten zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger te blijven vervullen.

ART. 5

Dit artikel te vervangen als volgt :

- § 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen genieten van de bepalingen van deze wet gedurende de periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht waarin de verkiezingsdatum vastgelegd wordt tot de datum van de installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen verkozen worden.

Voor de leden van de syndicale delegatie loopt de beschermde periode vanaf de dag waarop, conform de bepalingen van C.A.O. nr. 5, de vakorganisatie de werkgever in kennis stelt van haar vraag tot oprichting van een syndicale delegatie. De dag van verzending van deze kennisgeving wordt als eerste dag van de beschermde periode aangezien.

- § 2. Wanneer het minimumpersoneelsbestand voor de instelling van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet meer bereikt wordt en er dus geen reden is om de raad of het comité te vernieuwen, blijven de kandidaten die bij de vorige verkiezingen verkozen werden, gedurende zes maanden van de bepalingen van deze wet genieten, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgelegde verkiezingsperiode.

- § 3. De kandidaten voorgedragen voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en die de voorwaarden inzake verkiesbaarheid vervullen, genieten van de bepalingen van deze wet wanneer het gaat om hun eerste kandidatuur voor de raad of het comité.
- § 4. Wanneer het gaat om een volgende kandidatuur, genieten de niet-verkozen kandidaten van de bepalingen van deze wet slechts gedurende een periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht tot vastlegging van de verkiezingsdatum en eindigen twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.
- § 5. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt ook toegekend aan de kandidaten voorgedragen voor verkiezingen die vernietigd werden.

Verantwoording

Wij vinden het van het grootste belang dat een duidelijke procedure opgelegd wordt, waaraan beide partijen zich te houden hebben.

Om te vermijden dat al te lichtvaardig naar de rechtbank wordt gestapt, kunnen wij het voorstel onderschrijven waar als eerste fase wordt voorzien in onderhandelingen op het niveau van de onderneming, zij het dan dat volgens ons deze onderhandelingen verplicht moeten worden gesteld. Doen we dit niet, dan bestaat de kans dat partijen de onderhandelingsfase zullen negeren, en op een indirecte manier toch de rechtbank als scheidsrechter laten fungeren, daar waar de bedoeling precies was de rechtbanken niet nodeloos nog meer te belasten.

Wij schrijven dan ook de verplichting voor beide partijen in om daadwerkelijk, via onderhandelingen, het geschil proberen op te lossen.

Ook is het een vaststaand gegeven dat, tijdens deze eerste fase, zoals tijdens de eventuele volgende fasen van de procedure, de vakbondsorganisaties het recht moeten blijven hebben om die maatregelen te treffen en die acties te voeren die zij wenselijk achten.

ART. 6 t/m 13

Deze artikelen te doen vervallen.

ART. 14

Dit artikel te vervangen als volgt :

"Ingeval de dringende reden, zoals ze door de werkgever werd ingeroepen, niet erkend wordt door de rechter, is de werkgever ertoe gehouden, op vraag van de werknemer deze herop te nemen in zijn functie met behoud van loon en alle andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, en dit op straffe van betaling van een dwangsom van 100.000 frank per kalenderdag.

De werknemer die wenst heropgenomen te worden in zijn functie, richt zijn aanvraag tot de werkgever door middel van een ter post aangetekende brief, die verzonden moet worden binnen zeven dagen volgend op de betekening van het vonnis of het arrest.

De werknemer die niet heropgenomen wenst te worden deelt dit mee aan de werkgever door middel van een ter post aangetekende brief die verzonden moet worden binnen zeven dagen volgend op de betekening van het vonnis of het arrest.

Binnen dertig dagen volgend op de verzending van het in vorig lid vermelde aangetekend schrijven betaalt de werkgever aan de werknemer een verbrekingsvergoeding uit gelijk aan het loon van drie jaar. Als loon worden aangemerkt: het lopende loon, evenals alle voordelen, verworven krachtens de overeenkomst. Deze verbrekingsvergoeding moet worden aangegeven bij de R.S.Z., en derhalve dienen de volledige R.S.Z.-bijdragen erop betaald te worden.

De vorderingen met betrekking tot de in dit artikel vermelde vergoedingen verjaren door het verstrijken van een termijn van vijf jaar, te rekenen vanaf het einde van de in lid 4 van dit artikel vermelde termijn van dertig dagen."

Om de wetgeving een maximum aan doeltreffendheid te geven, moet men afstappen van het "afkoopbaar" maken van alle verplichting tot wederopname.

Het consequent gevolg van deze benadering is dan ook het afschaffen van alle tot nu toe voorziene beschermingsvergoedingen, met uitzondering van de hiervoor genoemde enige uitzondering.

ART. 16 t/m 19

Deze artikelen te doen vervallen.

C. HARNIE

*
* *

ART. 1^{er}

Compléter le premier alinéa du § 1^{er} de cet article par les mots "et aux membres de la délégation syndicale".

JUSTIFICATION

Il est de l'intérêt de toutes les parties que les « mandataires syndicaux » jouissent tous d'une même protection: les procédures s'en trouveront simplifiées, et certains mandats ne seront plus considérés comme plus ou moins importants que d'autres parce qu'ils sont assortis d'une indemnité de protection plus ou moins élevée.

ART. 2

Remplacer le texte de cet article par les dispositions suivantes :

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

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

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

- un accord entre l'employeur et le travailleur.

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICATION

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

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

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

ART. 3

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cf. l'article 2.

ART. 4 à 13

Remplacer ces articles par ce qui suit :

Art. 3

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant les travailleurs ou un candidat, est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Une période de négociation de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée.

Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire.

Les parties sont tenues de procéder à ces négociations. Elles devront fournir au juge la preuve des efforts qu'elles auront faits en vue de résoudre le litige.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature peut faire usage de ses moyens d'action ordinaires pendant la durée de la procédure.

§ 2. Si, à l'expiration de cette période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

§ 3. Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de négociation expire.

La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi au travailleur et à l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

Le président du tribunal du travail du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

Le président du tribunal tente de concilier les parties.

En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature peut faire usage de ses moyens d'action ordinaires pendant la durée de la procédure.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance.

En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond.

Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum.

Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

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

L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain du jour de l'audience.

§ 4. L'employeur conclut le premier.

La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les noms, prénoms, domiciles ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

Elles veillent au respect de la procédure.

Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours.

Il fixe les délais dans lesquels doivent être accomplis les actes d'instruction.

Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé.

Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Il peut être interjeté appel contre le jugement rendu par le tribunal du travail par voie de requête, dans les 10 jours de la notification.

La requête vaut conclusions définitives.

Le dossier complet de l'appelant y est joint.

Le greffe notifie la requête aux autres parties.

L'intimé répond dans les 15 jours à compter du 3^e jour de cette notification.

L'audience a lieu dans les 8 jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intimées.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

La cour statue dans les 8 jours à compter du jour de l'audience.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser 8 jours.

L'arrêt avant dire droit fixe les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

L'audience est fixée dans un délai maximum de 30 jours.

L'arrêt est notifié aux parties dans les 3 jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de 3 jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

Les délais prévus ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement ou l'arrêt rendu par le juge est exécutoire par provision.

§ 6. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée d'un commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

§ 7. Depuis le jour où l'employeur a connaissance du fait invoqué comme motif grave à charge de l'employeur jusqu'au jour où la décision de la juridiction

du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Sous peine du paiement de 100 000 francs par jour ouvrable, l'employeur doit permettre au travailleur d'exécuter ses prestations sur le lieu de travail, continuer à lui payer sa rémunération et l'autoriser à poursuivre l'exercice de son mandat de représentant des travailleurs.

Art. 4

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs bénéficient des dispositions de la présente loi pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Pour les membres de la délégation syndicale, la période protégée prend cours le jour où, conformément aux dispositions de la C.C.T. n° 5, l'organisation syndicale notifie à l'employeur sa demande de création d'une délégation syndicale. La date d'envoi de cette notification est considérée comme le premier jour de la période protégée.

§ 2. Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour instituer un conseil d'entreprise ou un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a pas lieu à renouvellement du conseil ou du comité, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions de la présente loi pendant six mois à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

§ 3. Les candidats présentés aux élections au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions de la présente loi lorsqu'il s'agit de leur première candidature au conseil ou au comité.

§ 4. Lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente, les candidats non élus ne bénéficient des dispositions de la présente loi que pendant une période commençant le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections.

§ 5. Le bénéfice des dispositions de la présente loi est également accordé aux candidats présentés à des élections qui ont été annulées.

JUSTIFICATION

Nous trouvons essentiel que soit im-

sée une procédure précise à laquelle les deux parties devraient se tenir.

Pour éviter que trop d'affaires ne soient portées devant les tribunaux, nous souscrivons à la proposi-

tion lorsqu'elle prévoit, dans une pre-

mière phase, des négociations au niveau de l'entreprise, en précisant toutefois qu'à notre avis, ces négociations doivent être rendues obligatoires. Si nous les laissons facultatives, les parties intéressées risquent de dédaigner la phase des négociations et d'attribuer indirectement au tribunal un rôle d'arbitre, alors que le but initial était précisément de ne pas surcharger inutilement les tribunaux.

C'est pourquoi nous inscrivons dans notre texte l'obligation, pour les deux parties, de tenter réellement de régler le différend, et ce par le biais de négociations.

Il est également entendu que, durant cette première phase comme au cours des éventuelles phases ultérieures de la procédure, les organisations syndicales doivent conserver le droit de prendre les mesures et de mener les actions qu'elles estiment souhaitables.

ART. 14 à 19

Remplacer ces articles par un article 5, libellé comme suit :

Art. 5

Au cas où le motif grave invoqué par l'employeur n'est pas reconnu par le juge, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de réintégrer celui-ci dans sa fonction, avec maintien de la rémunération et de tous les autres avantages acquis en vertu du contrat de travail, et ce sous peine du paiement d'une astreinte de 100 000 francs par jour civil.

Le travailleur qui désire être réintégré dans sa fonction adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée à la poste, qui doit être envoyée dans les 7 jours de la signification du jugement ou de l'arrêt.

Le travailleur qui ne désire pas être réintégré le fait savoir à l'employeur par lettre recommandée à la poste, qui doit être envoyée dans les 7 jours de la signification du jugement ou de l'arrêt.

Dans les 30 jours de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, l'employeur paie au travailleur une indemnité de rupture égale à la rémunération de 3 ans. Sont considérés comme rémunération: la rémunération en cours, ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat. Cette indemnité de rupture doit être déclarée à l'O.N.S.S. et, par conséquent, elle doit être soumise au paiement de l'ensemble des cotisations O.N.S.S.

Les actions relatives aux indemnités visées au présent article se prescrivent à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter de la fin du délai de 30 jours prévu au quatrième alinéa du présent article.

JUSTIFICATION

Si l'on veut donner toute son

efficacité à la législation, il convient d'abandonner le principe de l'obligation de réintégration « rachetable ». La conséquence logique d'une telle approche est la suppression de toutes les indemnités de protec-

tion prévues jusqu'à présent, à l'exception de celle visée ci-avant.

1105-1 (1989-1990)
Document de Commission n° 3
Affaires sociales

1105-1 (1989-1990)
Commissiestuk nr. 3
Sociale Aangelegenheden

SENAT DE BELGIQUE

Session de 1990 - 1991

29 novembre 1990

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

AMENDEMENTS PROPOSES PAR
MM. FLAGOTHIER ET CONSORTS

BELGISCHE SENAAT

Zitting 1990 - 1991

29 november 1990

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

AMENDEMENTEN VAN
DE HH. FLAGOTHIER c.s.

ART. 2

Au § 4 de cet article remplacer les mots "délégués représentants du personnel" sont remplacés par les mots "délégués du personnel" et le mot "candidat" est remplacé par les mots "candidat délégué du personnel".

JUSTIFICATION

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

ART. 3

H) Au cinquième alinéa du § 1er, remplacer les mots "Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation" par les mots "Une copie de la citation est envoyée par le greffe".

JUSTIFICATION

Une citation est une convocation à comparaître.

B) Au § 2 du même article, remplacer les mots "représentant du personnel" par les mots "délégué du personnel" et les mots "candidat représentant du personnel" sont remplacés par les mots "candidat délégué du personnel".

JUSTIFICATION

L'article 1er prévoit des définitions qu'il serait heureux d'utiliser à l'article 3, § 2.

ART. 4

A.) Au § 1er de cet article, supprimer le mot "et" et insérer le mot "et" entre le mot "intéressé" et les mots "l'organisation qui l'a présenté".

JUSTIFICATION

Le mot "et" n'est pas à sa place.

ART. 8

Au troisième alinéa de cet article, supprimer le mot "maximum".

JUSTIFICATION

Le mot "maximum" est inutile.

**G. FLAGOTHIER
P. LENFANT
A. DENEIR
L. MAXIMUS
J. BLOMME
J. VALKENIERS**

ART. 2

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

ART. 3

A.) In § 1, vijfde lid, de woorden "Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden" te vervangen door de woorden "Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie verzonden".

B.) in § 2 (Franse tekst) de woorden "représentant du personnel" te vervangen door de woorden "délégué du personnel" en de woorden "candidat représentant du personnel" door de woorden "candidat délégué du personnel".

ART. 4

In § 1 van dit artikel (Franse tekst) het woord "et" te doen vervallen en het woord "et" in te voegen tussen het woord "intéressé" en de woorden "l'organisation qui l'a présenté".

ART. 8

In het derde lid van dit artikel het woord "maximum" te doen vervallen.

SENAT DE BELGIQUE

Session de 1990 - 1991

BELGISCHE SENAAT

Zitting 1990 - 1991

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

Ontwerp van wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeels-afgevaardigden en de kandidaat-personeelafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

AMENDEMENTS PRESENTES PAR
M. PATAER ET Consorts

AMENDEMENTEN VAN DE H. PATAER
EN Cts

Intitulé

Remplacer l'intitulé par ce qui suit :

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

Article 1

- A. Au paragraphe 2, 5° de cet article, remplacer les mots "unité technique d'exploitation" par les mots "entreprise ou unité technique d'exploitation";
- B. compléter le même paragraphe par un 6° libellé comme suit :
"6° fermeture : toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci".

Article 2

- A. Dans le paragraphe 2, alinéa 1er de cet article, supprimer les mots "et les candidats délégués du personnel".
- B. Dans le paragraphe 3, alinéas 1er et 2 du même article, remplacer les mots "dispositions du paragraphe 2" par les mots "dispositions des paragraphes 1er et 2".
- C. Dans le paragraphe 6 du même article, remplacer les mots "de la rupture unilatérale de ce contrat à l'initiative du travailleur", par les mots "de la rupture unilatérale du contrat par le travailleur".

Opschrift

Het opschrift te vervangen als volgt :

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

Artikel 1

- A. In paragraaf 2, 5° van dit artikel, de woorden "technische bedrijfseenheid" te vervangen door de woorden "onderneming of technische bedrijfseenheid";
- B. Aan dezelfde paragraaf een 6° toe te voegen luidend als volgt :
"6° sluiting : elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan".

Artikel 2

- A. In paragraaf 2, lid 1 van dit artikel, de woorden "en de kandidaat-personeelsafgevaardigden" te doen vervallen.
- B. In paragraaf 3, leden 1 en 2 van hetzelfde artikel, de woorden "bepalingen van paragraaf 2" te vervangen door de woorden "bepalingen van de paragrafen 1 en 2".
- C. In paragraaf 6 van hetzelfde artikel, de woorden "eenzijdige beëindiging van de overeenkomst op initiatief van de werknemer" te vervangen door de woorden "de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer".

Article 3

Artikel 3

- A. Compléter le paragraphe 1er, alinéa 3 de cet article, comme suit : "ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel".
- B. Supprimer l'alinéa 4 du même paragraphe.

- A. Paragraaf 1, lid 3 van dit artikel aan te vullen als volgt : "of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie".
- B. Lid 4 van dezelfde paragraaf te doen vervallen.

Article 5

Au paragraphe 2 de cet article, remplacer les mots "à l'article 5" par les mots "au paragraphe 1er.

Artikel 5

In paragraaf 2 van dit artikel, de woorden "in artikel 5" te vervangen door de woorden "in paragraaf 1".

Article 6

A cet article, remplacer les mots "prévue à l'article 5" par les mots "prévue à l'article 5, paragraphe 1er," et les mots "visée à l'article 5" par les mots "visée à l'article 5, paragraphe 3,".

Artikel 6

In dit artikel, de woorden "bij artikel 5 vastgestelde" te vervangen door de woorden "bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde" en de woorden "bij artikel 5 bedoelde" door de woorden "bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde".

Article 8

Supprimer le dernier alinéa de cet article.

Artikel 8

Het laatste lid van dit artikel te doen vervallen.

Article 10

- A. A l'alinéa 1er de cet article, remplacer le chiffre "3" par "4".
- B. Au dernier alinéa du même article, remplacer les mots "Ils ne sont pas susceptibles d'opposition, ni d'appel" par les mots "Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel".

Artikel 10

- A. In het eerste lid van dit artikel het cijfer "3" te vervangen door "4".
- B. In het laatste lid van hetzelfde artikel, de woorden "Ze zijn niet vatbaar voor verzet of hoger beroep" te vervangen door de woorden "Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zij ze niet vatbaar voor hoger beroep".

Article 14

A cet article, remplacer les mots "ou la présentation des candidatures" par les mots "ou le jour de la présentation des candidatures".

Artikel 14

In dit artikel, de woorden "of de voordrachten van de kandidaturen" te vervangen door de woorden "of de dag van de voordracht van de kandidaturen".

P. PATAER

G. FLAGOTHIER

J. BLOMME

A. DENEIR

J. VALKENIERS

R. VANNIEUWENHUYZE

1105-1 (1990-1991)
Document de commission n° 5
Affaires sociales

1105-1 (1990-1991)
Commissiestuk nr. 5
Sociale Aangelegenheden

(¹)

SENAT DE BELGIQUE

Session de 1990 - 1991

18 décembre 1991

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

**AMENDEMENTS PRESENTES PAR
M. PATAER ET CONSORTS**

BELGISCHE SENAAT

Zitting 1990 - 1991

18 december 1990

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

AMENDEMENTEN VAN DE H. PATAER c.s.

Article 3

Au § 1er, alinéa 5 de cet article, supprimer la phrase "Une copie de la citation est envoyée par le greffe avec la convocation."

Artikel 3

In § 1, vijfde lid van dit artikel, de volzin "Een afschrift van de dagvaarding wordt door de griffie met de oproeping verzonden." te doen vervallen.

Article 4

Au § 2, 3° de cet article, remplacer les mots "de la personne" par les mots "des personnes".

Artikel 4

In § 2, 3° van dit artikel het woord "persoon" te vervangen door het woord "personen".

Article 5

Au § 3, alinéa 4 de cet article, remplacer les mots "de sa notification" par les mots "de la saisine du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6".

Artikel 5

In § 3, vierde lid van dit artikel, de woorden "van de kennisgeving" te vervangen door de woorden "de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6".

Article 7

A cet article, à la quatrième et la septième ligne, remplacer les mots "l'article 4" par les mots "l'article 4, § 1er,".

Artikel 7

In dit artikel, op de vierde en de zevende rand, de woorden "artikel 4" te vervangen door de woorden "artikel 4, § 1,".

P. PATAER

A. DENEIR

W. TAMINIAUX

G. FLAGOTHIER

M. SCHOETERS

J. VALKENIERS

SENAT DE BELGIQUE

Session de 1990 - 1991

18 décembre 1990

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

AMENDEMENT PROPOSE PAR
M. STROOBANT et consorts

ART. 3

Au § 3 de cet article, supprimer les mots "En cas de contestation,".

JUSTIFICATION

La précision "en cas de contestation" est superflue.

R.A 15173.

BELGISCHE SENAAT

Zitting 1990 - 1991

18 december 1990

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

AMENDEMENT VAN
DE H. STROOBANT c.s.

ART. 3

De aanhef van § 3 van dit artikel te vervangen als volgt:

"Het behoort aan de werkgever het bewijs te leveren..."

VERANTWOORDING

De woorden "bij betwisting" zijn overbodig.

M. STROOBANT
J. BLOMME
A. DENEIR
P. LENFANT
J. VALKENIERS

R.A 15173.