

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1980-1981

24 OKTOBER 1980

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978

(Ingediend door de heer Van der Niepen)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De beschermingsmaatregelen ten voordele van de kandidaten en de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de Ondernemingsraden en in de Comités voor veiligheid en gezondheid, die ingevoerd werden bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, beogen te beletten dat bepaalde werkgevers, weinig bekommerd om een normale werking van de inspraak, met de bedoeling de vertegenwoordiging van de werknemers te ontmantelen, ten onrechte een dringende reden zouden kunnen invoeren of een dringende reden zouden kunnen invoeren gebaseerd op feiten inherent aan de vakverenigingsbedrijvigheid van de werknemersvertegenwoordigers of aan de uitoefening van hun mandaat. Aan de rechter werd overgelaten om zich voor elk ontslag te vergewissen van de dringende aard van de ingeroepen reden. Tevens werd de sanctie tegen de werkgevers die op onrechtmatige wijze de overeenkomst verbreken opmerkelijk verzwaaard.

Deze wijziging heeft niet de gewenste resultaten opgeleverd, ten dele door de juridische onnauwkeurigheden en lacunes, ten dele door een flagrante tegenstrijdigheid tussen artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de nieuwe beschermingsmaatregelen. Zonder het belang van de inhoudelijke lacunes in de voorgeschreven procedure te verwaarlozen, kan worden gesteld dat de kern van de zaak het behoud in dienst is van de werknemers-afgevaardigden die de werkgever wil afdanken

Chambre des Représentants

SESSION 1980-1981

24 OCTOBRE 1980

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 1bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, tels qu'ils ont été modifiés par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978

(Déposée par M. Van der Niepen)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les mesures de protection en faveur des candidats et des membres qui représentent les travailleurs dans les Conseils d'entreprise et dans les Comités de sécurité et d'hygiène, mesures qui ont été introduites par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, visent à éviter que certains employeurs, peu soucieux du fonctionnement normal de la participation en vue de démanteler la représentation des travailleurs, invoquent indûment un motif grave ou invoquent un motif grave basé sur des faits inhérents à l'activité syndicale des représentants des travailleurs ou à l'exercice de leur mandat. Le juge est habilité à s'assurer, pour chaque licenciement, de la nature grave du motif invoqué. De plus, la sanction contre les employeurs qui rompent de façon illégale les contrats a été sensiblement alourdie.

Cette modification n'a pas donné les résultats espérés, en partie du fait des imprécisions et lacunes juridiques, en partie du fait d'une contradiction flagrante entre l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les nouvelles mesures de protection. Sans négliger l'importance des lacunes de la procédure prescrite, on peut dire que le problème réside essentiellement dans le maintien en service des travailleurs-délégués que l'employeur veut licencier pour motif grave pendant cette procédure. L'arti-

wegens dringende reden gedurende deze procedure. Het voormeld artikel 35 bepaalt immers dat een dringende reden elke tekortkoming is die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Anderzijds bepalen de artikelen 1bis, § 2, van de wet betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, en 21, § 2, van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven, dat de werkgever de werknemer in dienst moet houden zolang de rechter geen uitspraak heeft gedaan over het bestaan van de dringende reden. Deze tegenstrijdigheid plaatst de rechter en de werkgever in een onhoudbare positie en heeft in de rechtspraak geleid tot tal van uitspraken tegen de bedoeling van het koninklijk besluit n° 4 in. Deze rechtsonzekerheid heeft echter vooral voor de betrokken werknemers-afgevaardigden zeer nadelige gevolgen gehad. Niet alleen werden deze in regel onmiddellijk de toegang tot het bedrijf ontzegd zodat hun syndicale activiteit in het bedrijf een einde nam, doch bovendien waren zij in de onzekerheid over hun uiteindelijke lot zolang geen definitieve uitspraak geveld was, ongeacht de mogelijke voorziening in verbreking.

Vervolgens konden zij zich niet op het koninklijk besluit n° 4 beroepen voor de regeling van de ontslagprocedure na de erkenning van de dringende reden. Het onderhavige wetsvoorstel beoogt de betrokken materie definitief te regelen en de lacunes van het koninklijk besluit n° 4 op te vangen. In hoofdzaak wordt de uitvoering van de arbeids-overeenkomst geschorst vanaf de betekening van de dringende reden en tot de uitspraak van de arbeidsrechtbank definitief wordt. Gedurende die schorsing behoudt de werknemer zijn recht op zijn normaal loon ten laste van zijn werkgever en blijft hij zijn mandaat van werknemersafgevaardigde in de representatieve organen verder uitoefenen. Zo moet deze werknemer in staat worden gesteld de normale communicatie met de werknemers die hij vertegenwoordigt te verzorgen gedurende de arbeidsuren en deel te nemen aan alle vergaderingen die verband houden met de uitoefening van de bevoegdheden van de leden die in de representatieve organen de werknemers vertegenwoordigen.

Bijkomstig worden in het wetsvoorstel oplossingen voorgesteld ten aanzien van :

- de inleiding van de procedure;
- de termijnen van de procedure;
- de modaliteiten voor de betekening van de dringende reden;
- de oproeping van de partijen;
- de modaliteiten van het beroep;
- de gevolgen van de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

Tenslotte zij erop gewezen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk moet uitgesproken worden door het bevoegde arbeidsgerecht, wanneer deze de dringende aard van de ingeroepen reden erkent.

P. VAN DER NIEPEN

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Het tweede, derde, vierde en vijfde lid van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie

de 35 précité dispose en effet qu'un motif grave est toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

D'autre part, l'article 1bis, § 2, de la loi relative à la santé et la sécurité des travailleurs et l'article 21, § 2, de la loi portant organisation de l'économie disposent que l'employeur doit garder le travailleur en service aussi longtemps que le juge ne s'est pas prononcé sur l'existence du motif grave. Cette contradiction met le juge et l'employeur dans une position insoutenable et a mené dans la jurisprudence à des arrêts allant à l'encontre de l'intention de l'arrêté royal n° 4. Cette insécurité juridique a eu surtout des conséquences très défavorables pour les représentants des travailleurs concernés. Non seulement l'accès à l'entreprise leur était, en règle générale, immédiatement refusé de sorte que leur activité syndicale dans l'entreprise a pris fin, mais ils étaient en outre dans l'incertitude quant à leur sort tant qu'un arrêt définitif n'était pas prononcé, indépendamment d'un éventuel pourvoi en cassation.

Par ailleurs, ils ne pouvaient invoquer l'arrêté royal n° 4 pour le règlement de la procédure de licenciement après la reconnaissance du motif grave. La présente proposition de loi vise à régler définitivement la matière en question et à combler les lacunes de l'arrêté royal n° 4. En substance, l'exécution du contrat de travail est suspendue à partir de la notification du motif grave et jusqu'à ce que l'arrêt du tribunal du travail devienne définitif. Pendant cette suspension le travailleur conserve son droit à sa rémunération normale à charge de son employeur et il continue à exercer son mandat de délégué des travailleurs dans les organes représentatifs. Ainsi ce travailleur doit avoir la possibilité d'assurer la communication normale avec les travailleurs qu'il représente pendant les heures de travail et de participer à toutes les réunions concernant l'exercice des compétences des membres qui représentent les travailleurs dans les organes représentatifs.

Subsidiairement, la proposition de loi suggère des solutions en ce qui concerne :

- l'introduction de la procédure;
- les délais de la procédure;
- les modalités de notification du motif grave;
- la convocation des parties;
- les modalités d'appel;
- les conséquences de l'arrêt du Tribunal du travail.

Enfin, il y a lieu de souligner que la résiliation du contrat de travail doit être expressément prononcée par la juridiction de travail compétente lorsque celle-ci reconnaît la nature grave du motif invoqué.

PROPOSITION DE LOI

Article 1

L'article 21, § 2, alinéas 2, 3, 4 et 5, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il

van het bedrijfsleven, zoals gewijzigd bij artikel 5 van het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden vervangen door de volgende bepalingen :

« Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst van een lid dat de werknemers vertegenwoordigt of van een kandidaat-lid wil beëindigen om een dringende reden, brengt hij dat ter kennis van die werknemer alsmede van de representatieve werknemersorganisatie die diens kandidatuur heeft voorgedragen door hen de ingeroepen reden te betekenen overeenkomstig artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Binnen dezelfde termijn bezorgt hij de arbeidsrechtbank een verzoekschrift om de ingeroepen reden als dringend te doen erkennen en tegelijkertijd de arbeidsovereenkomst te doen ontbinden.

Bij het verzoekschrift worden getekende afschriften gevoegd van de brieven houdende dringende reden gericht aan de werknemer en aan de representatieve werknemersorganisatie die hem voordroeg.

In afwijking van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst vanaf de betekening van de dringende reden aan de werknemer en tot de uitspraak van het arbeidsgerecht dienaangaande definitief wordt. Gedurende die schorsing heeft de werknemer recht op zijn normaal loon ten laste van zijn werkgever en kan hij zijn mandaat verder uitoefenen.

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden door de arbeidsrechtbank bij gerechtsbrief met dagstelling opgeroepen uiterlijk de eerste werkdag na de neerlegging of na de ontvangst van het verzoekschrift ter griffie van de arbeidsrechtbank. De rechtbank doet uitspraak binnen 15 werkdagen na de inleiding.

Het vonnis wordt uiterlijk de eerste werkdag na de uitspraak van de beslissing bij gerechtsbrief betekend aan de partijen, alsmede aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen. Tegen het vonnis kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden door de partijen binnen acht werkdagen na de ontvangst van de gerechtsbrief houdende betekening van het vonnis.

Deze gerechtsbrief wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen, worden door het arbeidshof bij gerechtsbrief met dagstelling opgeroepen uiterlijk de eerste werkdag na de betekening van het beroep.

Het hof doet uitspraak binnen 15 werkdagen na de inleiding van het beroep. Het arrest wordt uiterlijk de eerste werkdag na de uitspraak ervan door het hof aan de partijen bij gerechtsbrief betekend, alsmede aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen.

De rechtsdag kan ten vroegste bepaald worden op de vijfde dag na de neerlegging of na de ontvangst van het verzoekschrift ter griffie.

Het vonnis en het arrest worden geacht tegensprekelijk te zijn.

Uitstel van de zaak zoals bepaald in artikel 748 van het Gerechtelijk Wetboek kan niet toegestaan worden.

Indien de ingeroepen reden van ontslag niet als dringend erkend wordt door het arbeidsgerecht, moet de werkgever de werknemer opnieuw tewerkstellen onder de geldende arbeidsvoorwaarden vanaf de eerste werkdag na het definitief worden van de uitspraak.

a été modifié par l'article 5 de l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'employeur veut mettre fin au contrat de travail d'un membre représentant les travailleurs ou d'un membre candidat pour un motif grave, il en avise ce travailleur ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de ce travailleur en leur notifiant la raison invoquée, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans le même délai, il transmet au tribunal du travail une requête tendant à faire reconnaître le motif invoqué comme grave et à faire résilier en même temps le contrat de travail.

A la requête sont jointes des copies certifiées conformes, des lettres contenant le motif grave adressées au travailleur et à l'organisation représentative des travailleurs qui l'a présenté.

Par dérogation à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'exécution du contrat de travail est suspendue à partir de la notification du motif grave au travailleur et jusqu'au moment où le jugement de la juridiction du travail en la matière devient définitif. Pendant cette suspension, le travailleur a droit à sa rémunération normale à charge de son employeur et il peut continuer à exercer son mandat.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, par le tribunal du travail au plus tard le premier jour ouvrable après le dépôt ou la réception de la requête au greffe du tribunal du travail. Le tribunal statue dans les 15 jours ouvrables de l'introduction de l'affaire.

Le jugement est notifié aux parties ainsi qu'à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature du travailleur au plus tard le premier jour ouvrable suivant le prononcé de la décision. Appel du jugement peut être interjeté par les parties par voie de requête dans les huit jours ouvrables suivant la réception du pli judiciaire contenant la notification du jugement.

Ce pli judiciaire est censé être reçu le troisième jour ouvrable après sa remise à la poste.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature du travailleur sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour devant la cour du travail au plus tard le premier jour ouvrable suivant la notification de l'appel.

La Cour statue dans les quinze jours ouvrables de l'introduction de l'appel. L'arrêt est notifié par la Cour aux parties ainsi qu'à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature du travailleur, au plus tard le premier jour ouvrable suivant son prononcé.

La fixation de la cause ne peut se situer avant le cinquième jour suivant le dépôt ou la réception de la requête au greffe.

Le jugement et l'arrêt sont censés être contradictoires.

Un report de l'affaire, tel que prévu par l'article 748 du Code judiciaire, ne peut être autorisé.

Lorsque le motif de licenciement invoqué n'est pas reconnu comme grave par la juridiction de travail l'employeur doit à nouveau occuper le travailleur dans les conditions de travail en vigueur à partir du premier jour ouvrable suivant la date où le jugement devient définitif.

De werkgever die een lid dat de werknemers vertegenwoordigt of een kandidaat ontslaat wegens een dringende reden die niet vooraf erkend werd door het bevoegde arbeidsgerecht overeenkomstig de voorafgaande bepalingen, moet aan de ontslagen werknemer de vergoedingen betalen bepaald in § 7, behoudens indien hij het lid of de kandidaat op diens verzoek of op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie die zijn kandidatuur voorgedragen heeft, herplaatst in de onderneming onder de geldende arbeidsvoorwaarden. »

Artikel 2

Het tweede, derde, vierde en vijfde lid van artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, zoals gewijzigd bij artikel 10 van het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden vervangen door de volgende bepalingen :

« Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst van een lid dat de werknemers vertegenwoordigt of van een kandidaat-lid wil beëindigen om een dringende reden, brengt hij dat ter kennis van die werknemer alsmede van de representatieve werknemersorganisatie die diens kandidatuur heeft voorgedragen door hen de ingeroepen reden te betekenen overeenkomstig artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Binnen dezelfde termijn bezorgt hij de arbeidsrechtbank een verzoekschrift om de ingeroepen reden als dringend te doen erkennen en tegelijkertijd de arbeidsovereenkomst te doen ontbinden.

Bij het verzoekschrift worden getekende afschriften gevoegd van de brieven houdende dringende reden gericht aan de werknemer en aan de representatieve werknemersorganisatie die hem voordroeg.

In afwijking van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst vanaf de betekening van de dringende reden aan de werknemer en tot de uitspraak van het arbeidsgerecht dienaangaande definitief wordt. Gedurende die schorsing heeft de werknemer recht op zijn normaal loon ten laste van zijn werkgever en kan hij zijn mandaat verder uitoefenen.

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden door de arbeidsrechtbank bij gerechtsbrief met dagstelling opgeroepen uiterlijk de eerste werkdag na de neerlegging of na de ontvangst van het verzoekschrift ter griffie van de arbeidsrechtbank. De rechtbank doet uitspraak binnen 15 werkdagen na de inleiding.

Het vonnis wordt uiterlijk de eerste werkdag na de uitspraak van de beslissing bij gerechtsbrief betekend aan de partijen, alsmede aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen. Tegen het vonnis kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden door de partijen binnen acht werkdagen na de ontvangst van de gerechtsbrief houdende betekening van het vonnis.

Deze gerechtsbrief wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen, worden door het arbeidshof bij gerechtsbrief met dagstelling opgeroepen uiterlijk de eerste werkdag na de betekening van het beroep.

Het hof doet uitspraak binnen 15 werkdagen na de inleiding van het beroep. Het arrest wordt uiterlijk de eerste

L'employeur qui licencie un membre représentant les travailleurs ou un candidat pour un motif grave qui n'a pas été préalablement reconnu par la juridiction de travail conformément aux dispositions précédentes est tenu de payer au travailleur licencié les indemnités prévues au § 7, sauf si à la demande du membre ou du candidat ou à celle de l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature, il le réintègre dans l'entreprise dans les conditions de travail en vigueur. »

Article 2

L'article 1bis, § 2, alinéas 2, 3, 4 et 5, 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, tel qu'il a été modifié par l'article 10 de l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'employeur veut mettre fin au contrat de travail d'un membre représentant les travailleurs ou d'un membre candidat pour un motif grave, il en avise ce travailleur ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de ce travailleur en leur notifiant la raison invoquée, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans le même délai, il transmet au tribunal du travail une requête tendant à faire reconnaître le motif invoqué comme grave et à faire résilier en même temps le contrat de travail.

A la requête sont jointes des copies certifiées conformes, des lettres contenant le motif grave adressées au travailleur et à l'organisation représentative des travailleurs qui l'a présenté.

Par dérogation à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'exécution du contrat de travail est suspendue à partir de la notification du motif grave au travailleur et jusqu'au moment où le jugement de la juridiction du travail en la matière, devient définitif. Pendant cette suspension, le travailleur a droit à sa rémunération normale à charge de son employeur et il peut continuer à exercer son mandat.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, par le tribunal du travail au plus tard le premier jour ouvrable après le dépôt ou la réception de la requête au greffe du tribunal du travail. Le tribunal statue dans les 15 jours ouvrables de l'introduction de l'affaire.

Le jugement est notifié aux parties ainsi qu'à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature du travailleur au plus tard le premier jour ouvrable suivant le prononcé de la décision. Appel du jugement peut être interjeté par les parties par voie de requête dans les huit jours ouvrables suivant la réception du pli judiciaire contenant la notification du jugement.

Ce pli judiciaire est censé être reçu le troisième jour ouvrable après sa remise à la poste.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature du travailleur sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour devant la cour du travail au plus tard le premier jour ouvrable suivant la notification de l'appel.

La Cour statue dans les quinze jours ouvrables de l'introduction de l'appel. L'arrêt est notifié par la Cour aux

werkdag na de uitspraak ervan door het hof aan de partijen bij gerechtsbrief betekend, alsmede aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen.

De rechtsdag kan ten vroegste bepaald worden op de vijfde dag na de neerlegging of na de ontvangst van het verzoekschrift ter griffie.

Het vonnis en het arrest worden geacht tegensprekelijk te zijn.

Uitstel van de zaak zoals bepaald in artikel 748 van het Gerechtelijk Wetboek kan niet toegestaan worden.

Indien de ingeroepen reden van ontslag niet als dringend erkend wordt door het arbeidsgerecht, moet de werkgever de werknemer opnieuw tewerkstellen onder de geldende arbeidsvoorwaarden vanaf de eerste werkdag na het definitief worden van de uitspraak.

De werkgever die een lid dat de werknemers vertegenwoordigt of een kandidaat ontslaat wegens een dringende reden die niet vooraf erkend werd door het bevoegde arbeidsgerecht overeenkomstig de voorafgaande bepalingen, moet aan de ontslagen werknemer de vergoedingen betalen bepaald in § 7, behoudens indien hij het lid of de kandidaat op diens verzoek of op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie die zijn kandidatuur voorgedragen heeft, herplaatst in de onderneming onder de geldende arbeidsvoorwaarden ».

30 juli 1980.

P. VAN DER NIEPEN
Jeanne ADRIAENSENS
G. NYFFELS
B. COOLS
J. SLEECKX
V. VANDERHEYDEN

parties ainsi qu'à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature du travailleur, au plus tard le premier jour ouvrable suivant son prononcé.

La fixation de la cause ne peut se situer avant le cinquième jour suivant le dépôt ou la réception de la requête au greffe.

Le jugement et l'arrêt sont censés être contradictoires.

Un report de l'affaire, tel que prévu par l'article 748 du Code judiciaire, ne peut être autorisé.

Lorsque le motif de licenciement invoqué n'est pas reconnu comme grave par la juridiction du travail l'employeur doit à nouveau occuper le travailleur dans les conditions de travail en vigueur à partir du premier jour ouvrable suivant la date où le jugement devient définitif.

L'employeur qui licencie un membre représentant les travailleurs ou un candidat pour un motif grave qui n'a pas été préalablement reconnu par la juridiction de travail conformément aux dispositions précédentes est tenu de payer au travailleur licencié les indemnités prévues au § 7, sauf si à la demande du membre ou du candidat ou à celle de l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature, il le réintègre dans l'entreprise dans les conditions de travail en vigueur. »

30 juillet 1980.