DOC 55 **0107/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

16 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel

(déposée par MM. Egbert Lachaert
et Vincent Van Quickenborne)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

16 juli 2019

WETSVOORSTEL

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

(ingediend door de heren Egbert Lachaert
en Vincent Van Quickenborne)

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

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

RÉSUMÉ

Les candidats aux élections sociales bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Cette protection s'applique non seulement aux délégués du personnel qui siègent déjà eux-mêmes, mais aussi à chaque membre du personnel qui présente sa candidature. Cette protection est en principe valable jusqu'aux prochaines élections sociales.

Les auteurs estiment que cette protection contre le licenciement est particulièrement stricte et crée une inégalité entre travailleurs sur le lieu de travail. Un candidat aux élections sociales doit être protégé contre le licenciement, mais cette protection ne peut être de nature à faire apparaître un statut particulièrement avantageux qui suscite des frustrations sur le lieu de travail.

Cette proposition de loi entend y remédier en garantissant que les candidats aux élections sociales ne bénéficient pas d'avantages particuliers simplement en posant une candidature:

— la proposition élargit les possibilités de licenciement dans le sens où les employeurs pourront licencier des travailleurs protégés si le dysfonctionnement du travailleur concerné peut être prouvé;

— la protection ne s'appliquera désormais qu'à partir du moment où le travailleur acquerra la qualité de candidat à la suite du dépôt valable de la liste de candidats, ou parce qu'il remplacera un autre candidat.

SAMENVATTING

Kandidaten voor sociale verkiezingen genieten een bijzondere ontslagbescherming. Deze bescherming geldt niet enkel voor personeelsafgevaardigden die zelf al zetelen, maar voor elk personeelslid dat zich kandidaat stelt. De bescherming geldt in principe tot de volgende sociale verkiezingen.

Deze ontslagbescherming is volgens de indieners bijzonder stringent en creëert een ongelijkheid tussen werknemers op de werkvloer. Een kandidaat bij sociale verkiezingen moet beschermd worden tegen ontslag, maar die bescherming kan niet van die aard zijn een bijzonder voordelig statuut te doen ontstaan, dat tot frustraties op de werkvloer leidt.

Dit wetsvoorstel wil hieraan tegemoet komen met een garantie dat kandidaten bij sociale verkiezingen geen bijzondere voordelen genieten door het loutere feit van een kandidatuur:

— het voorstel verruimt de ontslagmogelijkheden in die zin dat werkgevers beschermde werknemers kunnen ontslaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken werknemer kan bewezen worden;

— voortaan geldt de bescherming pas vanaf het ogenblik dat de werknemer de hoedanigheid van kandidaat verwerft door de geldige indiening van de kandidatenlijst, of doordat hij een andere kandidaat vervangt.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 1983/001.

a) Extension des possibilités de licenciement

Dès la création des conseils d'entreprise et des comités, le législateur a jugé nécessaire d'offrir une protection particulière aux (candidats) délégués du personnel contre le licenciement par l'employeur, en vue de garantir leur indépendance dans l'exercice de leur mandat et de leur activité syndicale.

Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent dès lors 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 (unanimement) par l'organe paritaire compétent. Tout autre licenciement est interdit.

Si l'employeur procède tout de même au licenciement, sans qu'un motif grave ait été préalablement admis par la juridiction du travail ou que des raisons d'ordre économique ou technique aient été préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent, les conséquences financières pour l'employeur sont particulièrement lourdes. En effet, l'employeur doit alors verser une indemnité forfaitaire correspondant à deux, trois ou quatre ans de rémunération en fonction de l'ancienneté du travailleur. Si le travailleur concerné ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé, après le licenciement, sa réintégration dans l'entreprise et que l'employeur a refusé, ce dernier est tenu de lui payer, outre cette indemnité forfaitaire de protection, 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. Dans le scénario le plus extrême, un employeur peut être amené à verser une indemnité forfaitaire de protection correspondant à quatre ans de salaire, majorée d'une indemnité variable de quatre autres années de salaire. Ce sont des sanctions draconiennes.

Cette protection crée une situation particulière dans laquelle un employeur est dans l'incapacité de licencier un candidat aux élections sociales pour un motif étranger à la qualité de (candidat) délégué du personnel, comme par exemple des prestations insuffisantes, mais qui ne constitue ni une urgence, ni une raison d'ordre économique ou technique. Les employeurs sont démunis face aux travailleurs qui ont été candidats aux élections

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 1983/001.

a) Uitbreiding ontslagmogelijkheden

Al vanaf de oprichting van de ondernemingsraden en de comités vond de wetgever het nodig om de (kandidaat-) personeelsafgevaardigden bijzonder te beschermen tegen ontslag door de werkgever en dit met het oog op het veiligstellen van hun onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteit.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen daarom slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsrechtbank aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf (unaniem) door het bevoegd paritair orgaan werden erkend. Elk ander ontslag is verboden.

In geval de werkgever toch overgaat tot ontslag zonder dat een dringende reden vooraf werd aanvaard door de arbeidsrechtbanken of zonder dat economische of technische redenen vooraf unaniem werden erkend door het paritair orgaan, zijn de financiële gevolgen voor de werkgever bijzonder zwaar. De werkgever is dan immers een vaste vergoeding verschuldigd die gelijk is aan twee, drie of vier jaar loon, afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer. Wanneer de betrokken werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, na het ontslag ook de re-integratie in de onderneming heeft aangevraagd en de werkgever dit heeft geweigerd, is de werkgever bovenop deze vaste beschermingsvergoeding ook nog het loon verschuldigd tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest. In het meest verregaande scenario kan een werkgever vier jaar loon als vaste beschermingsvergoeding en daar bovenop nog eens vier jaar loon als variabele beschermingsvergoeding verschuldigd zijn. Dit zijn draconische sancties.

Deze bescherming creëert de bijzondere situatie dat een werkgever in de onmogelijkheid wordt geplaatst om een kandidaat bij sociale verkiezingen te ontslaan om een reden die vreemd is aan de hoedanigheid van (kandidaat)-personeelsafgevaardigde, bijvoorbeeld onvoldoende prestaties, maar die geen dringende, noch een economische of technische reden is. Werkgevers staan machteloos tegen werknemers die kandidaat

sociales et qui, par exemple, fournissent des prestations insuffisantes ou ne conviennent pas du tout dans leur fonction, étant donné qu'un tel motif de licenciement ne peut en aucune manière conduire à la résiliation valable du contrat de travail. On peut concevoir non seulement que les employeurs aient du mal à comprendre cette situation, mais aussi que les travailleurs ressentent le cadre légal actuel comme une injustice. Ceux qui ne se sont pas portés candidats aux élections sociales peuvent, en revanche, être licenciés pour les mêmes raisons, même si leur collègue candidat aux élections sociales avait, par exemple, réalisé de beaucoup moins bonnes performances.

En outre, cette protection très rigide contre le licenciement favorise les candidatures abusives. Dans la pratique, il est en effet bien connu que certains travailleurs présentent leur candidature aux élections sociales dans le seul but de bénéficier de cette protection.

Afin de conserver l'adhésion des employeurs et des travailleurs à la protection des (candidats) délégués du personnel, d'assurer le bon fonctionnement des entreprises et de répondre à leurs besoins, il semble indiqué d'étendre les possibilités de licenciement afin que les employeurs puissent également licencier les travailleurs protégés lorsque le dysfonctionnement des intéressés peut être prouvé. Le dysfonctionnement existe lorsque le travailleur ne satisfait pas aux exigences requises par sa fonction. Ce motif de licenciement supplémentaire doit donc permettre aux employeurs de licencier les (candidats) délégués du personnel pour des raisons professionnelles sans aucun rapport avec le mandat ou le candidature des intéressés aux élections sociales.

En vue de continuer à garantir la protection des (candidats) délégués du personnel, le motif de licenciement doit préalablement être soumis aux tribunaux du travail. À cet égard, il est cependant opté pour une procédure un peu plus courte que celle qui est d'application en cas de licenciement pour motif grave.

Le licenciement avec prestation d'un délai de préavis ou paiement d'une indemnité de préavis constitue en effet une "sanction" moins lourde que le licenciement pour motif grave, et ne requiert dès lors pas la même procédure que le licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé.

Cette forme de protection existe d'ailleurs déjà pour d'autres travailleurs protégés, par exemple les travailleuses enceintes, les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps ou ceux qui ont déposé plainte pour cause de harcèlement ou de discrimination.

waren bij sociale verkiezingen, die bijvoorbeeld onvoldoende presteren of absoluut niet passen in hun functie, aangezien een dergelijke ontslagreden op geen enkele manier tot een geldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan leiden. Het valt te begrijpen dat niet alleen werkgevers met onbegrip naar deze situatie kijken, maar dat ook werknemers het huidige wettelijk kader als onrechtvaardig aanvoelen. Diegenen die zich geen kandidaat stelden bij de sociale verkiezingen kunnen wel om die redenen ontslagen worden, ook al zou hun collega, die kandidaat was bij de sociale verkiezingen, bijvoorbeeld veel slechter presteren.

Bovendien werkt deze zeer rigide ontslagbescherming misbruik van kandidaatstelling in de hand. In de praktijk blijkt het immers een gekend fenomeen te zijn dat sommige werknemers zich louter omwille van de bescherming tegen ontslag kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen.

Om het draagvlak te behouden voor de bescherming van de (kandidaat-) personeelsafgevaardigden bij werkgevers én werknemers, alsook de goede werking en noodwendigheden van ondernemingen te beschermen, lijkt het aangewezen de ontslagmogelijkheden te verruimen in die zin dat werkgevers beschermde werknemers tevens kunnen ontslaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken werknemer kan bewezen worden. Disfunctioneren betekent in feite dat een werknemer niet voldoet aan de functie-eisen die aan hem gesteld worden. Deze bijkomende ontslagreden moet het voor de werkgevers dus mogelijk maken om (kandidaat-) personeelsafgevaardigden te ontslaan omwille van professionele redenen die niets te maken hebben met zijn mandaat of kandidatuur bij de sociale verkiezingen.

Om de bescherming van de (kandidaat-) personeelsafgevaardigden blijvend te verzekeren, dient de ontslagreden vooraf aan de arbeidsrechtbanken te worden voorgelegd. Daarbij wordt wel geopteerd voor een iets kortere procedure dan deze die geldt voor het ontslag om dringende reden.

Een ontslag met het presteren van een opzeggingstermijn of het uitbetalen van een opzeggingsvergoeding betreft immers een minder zware 'sanctie' dan het ontslag om dringende reden en behoeft daarom niet dezelfde procedure als deze die geldt voor het ontslag om dringende reden van een beschermde werknemer.

Deze vorm van bescherming bestaat overigens nu al voor andere beschermde werknemers, zoals zwangere werknemers, werknemers die tijdskrediet genieten of bijvoorbeeld werknemers die een klacht hebben ingediend wegens pesterijen of discriminatie.

La présente proposition ne porte pas atteinte à la protection des (candidats) délégués du personnel. Une procédure de contrôle préalable par les tribunaux du travail est en effet toujours prévue. Dans ce cadre, l'employeur doit pouvoir prouver de manière suffisamment convaincante que le dysfonctionnement du travailleur concerné est établi. L'employeur peut, par exemple, l'établir à l'aide de rapports de fonctionnement ou d'évaluation, mais aussi d'autres documents, comme des lettres, des e-mails ou des témoignages. En outre, l'employeur devra également prouver que la décision de licenciement n'a pas été influencée par le fait que le travailleur est délégué du personnel ou que sa candidature a été introduite par une certaine organisation représentative des travailleurs.

b) Suppression de la protection occulte contre le licenciement

Contre toute logique, la protection contre le licenciement ne prend pas cours au moment où le travailleur acquiert la qualité de candidat par suite de la présentation valable de la liste de candidats. Les (candidats) délégués du personnel bénéficient en effet d'une protection contre le licenciement à partir du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, alors que les listes de candidats peuvent être présentées à l'employeur au plus tard jusqu'au trente-cinquième jour à dater de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.[1] En outre, il peut être procédé à des remplacements sur la liste de candidats jusqu'au quatorzième jour précédant l'élection.[2] Cela signifie que les (candidats) délégués du personnel bénéficient déjà de la protection avant de s'être effectivement portés candidat et avant que l'employeur sache que le travailleur est protégé. Totalement inéquitable, cette protection occulte et rétroactive pose en outre souvent problème dans la pratique. Aussi la présente proposition de loi prévoit-elle que la protection prend cours dès que le travailleur acquiert la qualité de candidat par suite de la présentation valable de la liste de candidats (article 33 de la loi relative aux élections sociales) ou qu'il remplace un autre candidat (article 38 de la loi relative aux élections sociales).

1 Article 33, § 1er, de la loi relative aux élections sociales.
2 Article 38 de la loi relative aux élections sociales.

Dit voorstel doet geen afbreuk aan de bescherming van de (kandidaat-) personeelsafgevaardigden. Er wordt namelijk nog steeds voorzien in een voorafgaandelijke controleprocedure door de arbeidsrechtbanken. De werkgever moet daarbij op voldoende overtuigende wijze kunnen aantonen dat er sprake is van disfunctioneren van de betrokken werknemer. Dit bewijs zou de werkgever bijvoorbeeld kunnen leveren door middel van functionerings- of beoordelingsverslagen, maar ook andere documenten, zoals brieven, e-mails of getuigenverklaringen, zouden als bewijs kunnen dienen om het disfunctioneren aannemelijk te maken. Bovendien zal de werkgever ook het bewijs moeten leveren van het feit dat de beslissing tot ontslag niet werd beïnvloed door het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde is, of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie.

b) Afschaffing occulte ontslagbescherming

Tegen alle logica in, vangt de ontslagbescherming niet aan op het ogenblik dat de werknemer de hoedanigheid van kandidaat verwerft door de geldige indiening van de kandidatenlijst. De ontslagbescherming van (kandidaat-) personeelsafgevaardigden vangt immers aan op de 30ste dag die de aanplakking van de verkiezingsdatum voorafgaat, terwijl de kandidatenlijsten bij de werkgever kunnen worden ingediend tot uiterlijk 35 dagen na aanplakking van de verkiezingsdatum.[1] Bovendien kunnen er tot de 14de dag voor de verkiezingsdag vervangingen worden doorgevoerd op de kandidatenlijst.[2] Dit betekent dat (kandidaat-)personeelsafgevaardigden reeds de bescherming genieten alvorens zij zich effectief kandidaat hebben gesteld en alvorens de werkgever weet dat de werknemer beschermd is. Deze verborgen en retroactieve bescherming gaat in tegen het rechtvaardigheidsgevoel en leidt ook vaak tot problemen in de praktijk. Daarom bepaalt dit wetsvoorstel dat de bescherming geldt vanaf het ogenblik dat de werknemer de hoedanigheid van kandidaat verwerft door de geldige indiening van de kandidatenlijst (artikel 33 wet sociale verkiezingen) of doordat hij een andere kandidaat vervangt (artikel 38 wet sociale verkiezingen).

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

1 Artikel 33 § 1 Wet Sociale Verkiezingen.
2 Artikel 38 Wet Sociale Verkiezingen.

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

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

Art. 2

Dans l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, les modifications suivantes sont apportées:

A) le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit:

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

B) dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots "allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections" sont remplacés par les mots "allant du jour où le travailleur acquiert la qualité de candidat par le dépôt valable de la liste de candidats conformément à l'article 33 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ou par le remplacement valable conformément à l'article 38 de la même loi".

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un chapitre III/1 rédigé comme suit:

"Chapitre III/1: Licenciement pour dysfonctionnement du travailleur

Art. 13/1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour dysfonctionnement, doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste.

Cette lettre décrit de manière circonstanciée le dysfonctionnement invoqué par l'employeur pour envisager

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden wordt gewijzigd als volgt:

A) paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

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

B) in § 2, eerste lid van dezelfde wet worden de woorden "vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt" vervangen door de woorden "vanaf de dag waarop de werknemer de hoedanigheid van kandidaat verwerft door de geldige indiening van de kandidatenlijst overeenkomstig artikel 33 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen of door de geldige vervanging overeenkomstig artikel 38 van dezelfde wet".

Art. 3

In dezelfde wet wordt een hoofdstuk III/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Hoofdstuk III/1: Ontslag wegens disfunctioneren van de werknemer

Art. 13/1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wegens disfunctioneren te ontslaan, licht hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover in bij een ter post aangetekende brief.

De brief omvat de omstandige motivering van het disfunctioneren die de werkgever inroept om het ontslag

le licenciement. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Art. 13/2. 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 13/1. 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.

Art. 13/3. L'employeur qui, à l'issue de la période de négociation fixée à l'article 13/2, alinéa 1er, envisage toujours de licencier le travailleur, porte l'affaire devant le président du tribunal du travail selon les formes du référé dans les trois jours ouvrables suivant l'expiration de la période de négociation.

Art. 13/4. La citation mentionne le motif qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 13/1. 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 a présenté sa candidature selon les modalités visées à l'article 13/1 est déposée au dossier.

Art. 13/5. La procédure est réglée selon les modalités prévues aux articles 8, 10 et 11.

Art. 13/6. Lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît le dysfonctionnement du travailleur, l'employeur peut procéder au licenciement du travailleur à compter du premier jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du premier jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt."

Art. 4

Dans l'article 14 de la même loi, les mots "2 à 11" sont remplacés par les mots "2 à 13/6".

15 juillet 2019

te overwegen. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

Art. 13/2.Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 13/1 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 motivering.

Art. 13/3.De werkgever die na verloop van de bij artikel 13/2, eerste lid, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, maakt de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kort geding aanhangig binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode.

Art. 13/4.De dagvaarding vermeldt de reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 13/1 ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsrechtbank worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, op de wijze bedoeld in artikel 13/1 wordt verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, wordt bij het dossier neergelegd.

Art. 13/5. De procedure wordt geregeld op de wijze bedoeld in de artikelen 8, 10 en 11.

Art. 13/6. Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof het disfunctioneren van de werknemer erkent, kan de werkgever overgaan tot het ontslag van de werknemer vanaf de eerste werkdag volgend op de dag waarop de termijn voor het instellen van hoger beroep is verstreken of, indien er hoger beroep is ingesteld, vanaf de eerste werkdag volgend op de dag van de kennisgeving van het arrest."

Art. 4

In artikel 14 van dezelfde wet worden de woorden "2 tot 11" vervangen door de woorden "2 tot en met 13/6".

15 juli 2019

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

Imprimerie central – Centrale drukkerij