

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

24 februari 2026

WETSVOORSTEL

**tot actualisering
van de ontslagbescherming
van personeelsafgevaardigden en syndicale
afgevaardigden en tot opheffing
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 dames Alexia Bertrand en Irina De Knop)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

24 février 2026

PROPOSITION DE LOI

**portant actualisation
de la protection contre le licenciement
des délégués du personnel
et des délégués syndicaux
et abrogeant 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
Mmes Alexia Bertrand et Irina De Knop)

SAMENVATTING

Personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden genieten een bijzondere bescherming tegen ontslag door de werkgever om hun onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteit veilig te stellen.

Deze ontslagbescherming is volgens de indieners zeer stringent. Het is bovendien onduidelijk hoeveel tijd ze aan de uitoefening van hun mandaat kunnen spenderen. De ontslagbescherming gaat daardoor veel verder dan wat de wetgever heeft bedoeld.

Dit wetsvoorstel beoogt de ontslagbescherming te actualiseren door de ontslagbescherming te beperken tot de effectief verkozen personeelsafgevaardigden en de arbeidsvrijstelling wettelijk te kaderen.

RÉSUMÉ

Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement par leur employeur afin de garantir leur indépendance dans l'exercice de leur mandat et de leurs activités syndicales.

Les auteurs de cette proposition estiment toutefois que cette protection contre le licenciement est très contraignante. De plus, il n'apparaît pas clairement dans la loi combien de temps les délégués peuvent consacrer à l'exercice de leur mandat. Cette protection va donc bien au-delà de l'intention initiale du législateur.

Cette proposition de loi vise dès lors à actualiser la protection contre le licenciement en la limitant aux délégués du personnel effectivement élus et en encadrant légalement la dispense de travail.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Algemeen

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 was oorspronkelijk bedoeld om de onafhankelijkheid van personeelsafgevaardigden te garanderen en te voorkomen dat zij zouden worden benadeeld wegens hun syndicale inzet. Meer dan dertig jaar later stelt men echter vast dat het systeem zijn doel voorbijschiet en aanleiding geeft tot structurele misbruiken ten nadele van zowel de ondernemingen als de geloofwaardigheid van het sociaal overleg.

2. Overmatige ontslagbescherming voor niet-verkozen kandidaten

Momenteel genieten niet alleen verkozen personeelsafgevaardigden, maar ook alle kandidaten op de lijsten ontslagbescherming. In de praktijk leidt dit ertoe dat sommige werknemers zich bij opeenvolgende sociale verkiezingen herhaaldelijk kandidaat stellen zonder enige reële kans om verkozen te worden, enkel en alleen om ontslagbescherming te behouden. Dit creëert een vorm van quasi-levenslange immuniteit die nooit door de wetgever is beoogd.

3. Onduidelijkheid over “de nodige tijd”

Artikel 21 van de cao nr. 5 “betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen” bepaalt dat syndicale afgevaardigden recht hebben op “de nodige tijd” voor de uitoefening van hun mandaat, zonder verdere precisering. Dit vage criterium leidt in de praktijk tot situaties waarin werknemers hun voltijdse arbeidsprestaties vrijwel volledig kunnen vervangen door syndicale activiteiten, zonder objectieve verantwoording tegenover de werkgever.

Dit gaat veel verder dan de bedoeling van de wet en creëert niet alleen operationele problemen binnen ondernemingen, maar ook spanningen tussen werknemers. Een wettelijke verduidelijking is daarom noodzakelijk. Een maximum van 25 % van de arbeidstijd, met de mogelijkheid tot gemotiveerde afwijking in uitzonderlijke omstandigheden, biedt enerzijds rechtszekerheid en anderzijds voldoende flexibiliteit.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Généralités

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 visait initialement à garantir l'indépendance des délégués du personnel et à éviter que leur engagement syndical ne leur porte préjudice. Plus de 30 ans plus tard, force est toutefois de constater que le système manque son objectif et qu'il donne lieu à des abus structurels qui nuisent tant aux entreprises qu'à la crédibilité de la concertation sociale.

2. Protection excessive des candidats non élus contre le licenciement

À l'heure actuelle, tant les délégués du personnel élus que tous les candidats figurant sur les listes bénéficient d'une protection contre le licenciement. En pratique, la législation actuelle pousse certains travailleurs à se porter candidats à plusieurs reprises à des élections sociales successives sans qu'ils aient réellement de chance d'être élus, et ce, uniquement pour conserver leur protection contre le licenciement. Ce système crée en quelque sorte une quasi-immunité à vie, alors que le législateur n'en a jamais eu l'intention.

3. Flou encadrant la notion de “temps nécessaire”

L'article 21 de la convention collective de travail n° 5 “concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises” dispose que les délégués syndicaux ont droit au temps nécessaire pour l'exercice de leur mandat, sans apporter d'autre précision. Ce critère vague conduit en pratique à des situations dans lesquelles des travailleurs peuvent consacrer quasiment tout leur temps plein à des activités syndicales, sans qu'ils fournissent de justification objective à leur employeur.

Cette protection va bien au-delà de l'intention du législateur et crée non seulement des problèmes opérationnels au sein des entreprises, mais aussi des tensions entre travailleurs. Il est dès lors nécessaire de clarifier la loi en prévoyant un maximum de 25 % du temps de travail et la possibilité d'y déroger pour des circonstances exceptionnelles qui devront être motivées. Ainsi, la présente proposition de loi garantira non seulement la sécurité juridique, mais aussi une certaine flexibilité.

4. *Ontslagprocedure*

De werkgever kan slechts overgaan tot ontslag van personeelsafgevaardigden wanneer er een dringende reden is die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen of wanneer er economische of technische redenen zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Deze erkenning gebeurt dus niet automatisch. De aangehaalde redenen moeten het onderwerp van voorafgaande erkenning hebben uitgemaakt via complexe en kostelijke procedures.

Dit wetsvoorstel wil de ontslagbescherming in lijn brengen met andere ontslagbeschermingen in het arbeidsrecht.

5. *Nood aan modernisering en evenwicht*

Het Belgische systeem van sociaal overleg kan enkel geloofwaardig blijven als er een evenwicht bestaat tussen bescherming van de syndicale vrijheid en de noodzaak van efficiënt ondernemingsbestuur. Een al te ruime ontslagbescherming, gekoppeld aan onduidelijke regels over arbeidsvrijstelling, ondermijnt dat evenwicht.

Door de bescherming te beperken tot effectief verkozenen, de vrijstelling in tijd te kaderen en het begrip zware fout te harmoniseren, brengen we de wetgeving terug in lijn met de oorspronkelijke bedoeling: reële bescherming tegen represailles, zonder dat dit leidt tot misbruik of oneerlijke situaties.

In dit kader wordt 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 opgeheven en wordt een specifieke ontslagbescherming voor personeelsafgevaardigden voorzien in lijn met andere ontslagbeschermingen in het arbeidsrecht.

Alexia Bertrand (Anders.)
Irina De Knop (Anders.)

4. *Procédure de licenciement*

L'employeur ne peut procéder au licenciement de délégués du personnel 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.

Cette reconnaissance n'est donc pas automatique. Les motifs invoqués doivent avoir fait l'objet d'une reconnaissance préalable au terme de procédures complexes et coûteuses.

La présente proposition de loi vise à aligner la protection contre le licenciement sur d'autres protections contre le licenciement prévues par le droit du travail.

5. *Besoin de modernisation et d'équilibre*

Le système belge de concertation sociale ne peut rester crédible que si un équilibre est garanti entre la protection de la liberté syndicale et la nécessité d'une gestion d'entreprise efficace. Or, toute protection excessive contre le licenciement, associée à des règles imprécises en matière de dispense de travail, met en péril cet équilibre.

En limitant la protection aux représentants effectivement élus, en encadrant la dispense de temps de travail et en harmonisant la notion de faute grave, nous réalignons la législation sur l'intention initiale du législateur, à savoir offrir une protection réelle contre les représailles, sans que ce dispositif puisse donner lieu à des abus ou à des situations injustes.

À cet effet, 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 est abrogée et une protection contre le licenciement spécifique aux délégués du personnel est instaurée. Cette protection s'inspire d'autres protections contre le licenciement prévues par le droit du travail.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° personeelsafgevaardigde: het gewone of het plaatsvervangende lid in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

2° syndicale afgevaardigde: lid van de syndicale afvaardiging binnen een onderneming.

Art. 3

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze hoedanigheid. De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de personeelsafgevaardigde stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag wel verband houdt met de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde, betaalt de werkgever aan de personeelsafgevaardigde een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding wordt niet samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere bescherming tegen ontslag.

Art. 4

De syndicaal afgevaardigde beschikt over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn mandaat, met een maximum van 25 % van zijn arbeidstijd. Enkel in uitzonderlijke en objectief verantwoorde omstandigheden, te motiveren tegenover de werkgever, kan hiervan tijdelijk worden afgeweken.

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

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

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° délégué du personnel: tout membre effectif ou suppléant siégeant dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

2° délégué syndical: tout membre de la délégation syndicale d'une entreprise.

Art. 3

L'employeur ne pose aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du délégué du personnel, sauf pour des motifs étrangers à cette qualité. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du délégué du personnel, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement porte bien sur la qualité de délégué du personnel, l'employeur verse à celui-ci une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail. Cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une protection particulière contre le licenciement.

Art. 4

Le délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de son mandat, avec un maximum de 25 % de son temps de travail. Il ne peut être dérogé temporairement à cette règle que dans des circonstances exceptionnelles et objectivement justifiées, qui doivent être motivées auprès de l'employeur.

Art. 5

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 opgeheven.

28 januari 2026

Alexia Bertrand (Anders.)
Irina De Knop (Anders.)

Art. 5

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 est abrogée.

28 janvier 2026