

Chambre des Représentants

SESSION 1985-1986

11 JUIN 1986

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 1^{er}bis, § 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

(Déposée par M. Breyne)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte des propositions n°s 519/1 (1979-1980) et 155/1 (1981-1982) en y apportant certaines modifications tenant compte des discussions dont ces propositions ont fait l'objet et, plus précisément :

— de l'avis y relatif du Conseil national du travail (avis n° 691 du 26 mars 1981);

— de l'avis rendu par la Commission de la Justice de la Chambre des représentants (rapport : Doc. n° 155/4, 1981-1982);

— des amendements à la proposition initiale, présentés au cours de la législature précédente.

L'objectif de la présente proposition peut se définir de la manière suivante :

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et 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 (*Moniteur belge* du 31 octobre 1978) a apporté des modifications fondamentales à la procédure de licenciement à observer lorsqu'un motif grave est invoqué contre un membre du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1985-1986

11 JUNI 1986

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

(Ingediend door de heer Breyne)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Onderhavig wetsvoorstel neemt de tekst over van de voorstellen nrs. 519/1 (1979-1980) en 155/1 (1981-1982) echter gewijzigd in het licht van de besprekingen waarvan deze voorstellen inmiddels het voorwerp zijn geweest, met name :

— het advies terzake van de Nationale Arbeidsraad (advies n° 691 dd. 26 maart 1981);

— het advies van de Commissie voor de Justitie van de Kamer van Volkvertegenwoordigers (verslag stuk n° 155/4, 1981-1982);

— de in de loop van de vorige legislatuur ingediende amendementen op het oorspronkelijk voorstel.

Het doel van het voorstel kan als volgt omschreven worden :

Het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en 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 (*Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 1978) heeft fundamentele veranderingen aangebracht aan de ontslagprocedure die dient nageleefd te worden wanneer een dringende reden wordt ingeroepen tegen een lid van of een

ou contre un candidat à un mandat au sein de ce conseil ou de ce comité.

L'intention qui a présidé à ces modifications est louable : on voulait éviter que la faculté de licencier un travailleur pour motif grave ne soit utilisée à la légère à l'encontre des représentants des travailleurs, ce qui permettrait à l'employeur de démanteler les procédures et systèmes de participation syndicale dans l'entreprise.

Le système instauré par les articles 5, § 1, et 10, § 2, de l'arrêté royal précité soulève toutefois des objections d'ordre juridique. Nombreux sont les commentateurs qui doutent sérieusement que ce régime offre des garanties et une sécurité juridique suffisantes aux employeurs et aux travailleurs. Les lacunes et contradictions de ce régime sont dénoncées dans une jurisprudence déjà abondante qui s'efforce encore de trouver des solutions concrètes, équitables et le plus souvent non conformes à l'une ou l'autre disposition légale impérative, mais visant à surmonter d'incontestables conflits de lois.

Le problème est essentiellement imputable à une contradiction fondamentale avec l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette contradiction se situe sur un double plan :

1) Selon l'article 35, il faut entendre par « motif grave » : « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'arrêté royal n° 4, qui ne donne pas de définition différente du « motif grave », contraint toutefois l'employeur à garder le travailleur protégé à son service jusqu'à ce que la juridiction du travail ait statué.

2) En vertu de l'article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de l'employeur depuis trois jours ouvrables au moins.

Selon l'arrêté royal n° 4, il ne peut être mis fin au contrat de travail avant que le motif grave ne soit admis par la juridiction du travail. Une procédure accélérée et simplifiée est prévue devant les juridictions du travail, mais elle n'est pas de nature à assurer le respect strict de l'article 35.

La présente proposition de loi vise, dès lors, à supprimer ces contradictions juridiques : à modifier la procédure prévue par l'arrêté royal n° 4 de telle sorte que les intérêts essentiels des deux parties, visés par les deux dispositions légales, puissent être sauvegardés : d'une part, le droit de l'employeur d'écarter de l'entreprise le travailleur avec lequel et par la faute duquel toute collaboration professionnelle est rendue immédiatement et définitivement impossible et, d'autre part, le droit du représentant des travailleurs à un contrôle judiciaire préalable au congé pour motif grave.

La proposition tend enfin à remédier à un certain nombre d'imprécisions et de lacunes de la procédure devant la juridiction du travail.

Concrètement, les modifications proposées peuvent se résumer comme suit :

1) Compte tenu de l'avis du Conseil national du Travail, il paraît indiqué de faire précéder la longue procédure

kandidaat voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De bedoeling die bij deze wetwijziging voorzat was lovenswaardig : er werd beoogd een dam op te werpen tegen een lichtzinnig aanwenden van het systeem van afdanking om dringende reden ten overstaan van de werknemersvertegenwoordigers, waardoor de werkgever de mogelijkheid heeft stelselmatig de procedures en stelsels van syndicale inspraak in de onderneming te ontmantelen.

Het door hogergenoemd koninklijk besluit bij zijn artikelen 5, § 1, en 10 § 2, ingevoerd systeem roept echter veel bezwaren op van juridische aard. In talrijke commentaren wordt ernstig betwijfeld of deze regeling voldoende waarborgen van rechtszekerheid biedt aan werkgevers en werknemers. Ook in een reeds uitgebreide rechtspraak werden de lacunes en tegenstrijdigheden van de regeling aan de kaak gesteld en werd gepoogd tot billijke concrete oplossingen te komen, die veelal niet conform zijn met één of andere wetsbepaling van dwingende aard, maar waarmee bedoeld werd onbetwistbare wetsconflicten te overstijgen.

Het probleem spruit in essentie voort uit een fundamentele contradictie met artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze tegenstrijdigheid situeert zich op een dubbel vlak :

1) Volgens artikel 35 is « dringende reden » : de « ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt ».

Het koninklijk besluit n° 4, dat geen hiervan afwijkende definitie van « dringende reden » formuleert, verplicht de werkgever echter de betrokken beschermde werknemer in dienst te houden tot na de uitspraak van het arbeidsgerecht.

2) Volgens artikel 35 kan een ontslag om dringende reden niet meer gegeven worden wanneer het feit terrechtvaardiging ervan sedert minstens drie werkdagen aan de werkgever bekend is.

Volgens het koninklijk besluit n° 4 mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden alvorens de dringende reden door het arbeidsgerecht aangenomen werd. Er wordt een weliswaar versnelde en eenvoudige procedure voor de arbeidsgerechten voorzien, maar deze is geenszins adequaat om de naleving van artikel 35 naar de letter mogelijk te maken.

Het onderhavige wetsvoorstel strekt er derhalve toe deze juridische contradicties weg te werken en de bij het koninklijk besluit n° 4 bepaalde procedure dermate te wijzigen dat de essentiële belangen van de twee partijen, beoogd door beide wetsbepalingen, gevrijwaard kunnen blijven : enerzijds het recht van de werkgever om een werknemer met wie inderdaad iedere professionele samenwerking door de fout van deze laatste onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden, uit de onderneming te verwijderen, en anderzijds het recht van de werknemersvertegenwoordiger op een aan de afdanking om dringende reden voorafgaande gerechtelijke controle.

Tenslotte worden een aantal onnauwkeurigheden en lacunes betreffende de procedure voor het arbeidsgerecht weggewerkt.

De concrete wijzigingsvoorstellen kunnen als volgt worden toegelicht :

1) Op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad lijkt het aangewezen voorafgaand aan de omslachtige

judiciaire d'une période limitée au cours de laquelle l'employeur, le travailleur et l'organisation professionnelle de ce dernier peuvent négocier au sujet de la reconnaissance du motif grave.

2) Il paraît indiqué de régler la manière dont doit être introduite la demande en reconnaissance du motif grave. La citation est la façon normale de saisir le juge d'une demande. Les tribunaux et cours du travail ont toutefois admis à diverses reprises que l'introduction par voie de requête suffisait en l'occurrence. La présente proposition se conforme à cette jurisprudence dominante.

3) Au moment de l'introduction de l'instance, il convient d'informer de manière approfondie le tribunal et les diverses parties à la cause de la portée du litige et, notamment, de leur fournir une qualification concrète du motif grave invoqué. Cela doit permettre d'éviter tout retard de procédure.

Il est dès lors proposé que la lettre introduisant le litige informe clairement le travailleur et l'organisation représentative des travailleurs de la nature du motif grave et que la requête par laquelle le tribunal du travail est saisi de ce litige reprenne cette information dans les mêmes termes.

4) En ce qui concerne la procédure devant les juridictions du travail, il est proposé, ainsi que la Commission de la Justice l'a suggéré, que ces juridictions se prononcent comme en référé et que les délais d'opposition et d'appel soient portés à 15 jours.

5) Il est nécessaire de résoudre le problème posé par la disposition de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui l'invoque depuis trois jours ouvrables ou moins. Si la juridiction du travail admet le motif grave, il peut être mis fin au contrat de travail mais, entre-temps, le délai visé à l'article 35 précité est expiré.

Il existe une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle le délai de trois jours ouvrables ne prend cours qu'au moment où le fait à invoquer est connu avec toutes les circonstances qui peuvent lui conférer le caractère de motif grave. Par analogie avec cette jurisprudence et compte tenu d'une proposition de la Commission de la Justice, nous proposons que la notification du motif grave ne produise ses effets qu'au moment où la décision de la juridiction du travail est coulée en force de chose jugée.

6) Le problème principal reste celui de savoir ce qu'il advient du contrat de travail pendant la durée de la procédure devant la juridiction du travail.

D'une part, le « motif grave » implique, de par sa nature, que toute collaboration professionnelle est rendue immédiatement et définitivement impossible après les faits; cela suppose que la présence physique du travailleur en cause dans les locaux de l'entreprise peut donner lieu à de sérieuses difficultés dans certaines situations. D'autre part, il ne peut être mis fin au contrat de travail avant l'accord des parties ou la décision définitive de la juridiction du travail et le travailleur ne peut subir aucun préjudice — notamment sur le plan financier — à la suite de faits et d'initiatives pour lesquels sa responsabilité et sa faute ne sont pas encore admises définitivement et incontestablement par le tribunal.

gerechtelijke procedure een beperkte periode te voorzien tijdens welke tussen de werkgever, de werknemer en zijn vakorganisatie onderhandelingen kunnen gevoerd worden over het al of niet erkennen van de dringende reden.

2) Het lijkt aangewezen de vraag te regelen omtrent de wijze waarop het geding inzake de erkenning van de dringende reden bij het arbeidsgerecht moet ingeleid worden. De dagvaarding is de normale wijze om een vordering voor de rechter te brengen. Herhaaldelijk werd echter door arbeidsrechtbanken en arbeidshoven aanvaard dat in casu een inleiding bij verzoekschrift volstaat. Het voorstel volgt deze meerderheidsrechtspraak.

3) Het verdient aanbeveling de rechtbank en de onderscheiden bij het geding betrokken partijen op het ogenblik van de inleiding grondig in te lichten omtrent de draagwijdte van het geschil, met name een concrete omschrijving te verschaffen van de dringende reden. Op deze wijze wordt een vertraging van de procedure vermeden.

Er wordt derhalve voorgesteld dat in het geschrift dat het geschil inleidt de betrokken werknemer en de werknemersorganisatie op een onbetwistbare manier over de aard van de dringende reden zouden ingelicht worden, en dat dit in dezelfde termen eveneens zou gebeuren in het verzoekschrift ter inleiding van het geschil voor de arbeidsrechtbank.

4) Wat betreft de voor de arbeidsgerechten te volgen procedure wordt, ingaand op het voorstel van de Commissie voor de Justitie, voorgesteld dat deze uitspraak zou geschieden volgens de procedure als in kortgeding, en dat de termijnen voor eventueel verzet en beroep op 15 dagen gebracht worden.

5) Het is noodzakelijk de moeilijkheid op te lossen die ontstaan is uit de bepaling van artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, luidens welke een ontslag om dringende reden niet meer mag worden gegeven wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich erop beroept. Indien het arbeidsgerecht de dringende reden erkent kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden, maar inmiddels is de termijn bepaald bij voornoemd artikel 35 verstreken.

Er is een constante rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens welke de termijn van drie werkdagen slechts begint te lopen vanaf het ogenblik dat het in te roepen feit, met inachtneming van alle omstandigheden die er het karakter van dringende reden kunnen aan geven, bekend is. Analooch hiermee, en ingaand op een voorstel van de Commissie voor de Justitie, wordt voorgesteld dat het effect van de kennisgeving van de dringende reden slechts geldt op het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde gegaan is.

6) Het voornaamste probleem heeft betrekking op de vraag wat er gebeurt met de arbeidsovereenkomst tijdens de duur van de procedure voor het arbeidsgerecht.

Enerzijds behoort het tot de essentie van de dringende reden dat iedere professionele samenwerking na de feiten onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden; dit houdt in dat de fysische aanwezigheid van de betrokken werknemer in de onderneming in sommige situaties tot ernstige moeilijkheden aanleiding kan geven. Anderzijds kan de arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden vóór het wederzijds akkoord of de definitieve uitspraak van het arbeidsgerecht en mag de werknemer evenmin enig nadeel ondergaan — inzonderheid op het financieel vlak — ingevolge feiten en initiatieven waarbij zijn aansprakelijkheid en fout nog niet definitief en onbetwistbaar door het gerecht zijn erkend.

Nous proposons dès lors que l'exécution du contrat de travail soit suspendue à partir du moment où le litige survient par le fait de l'employeur jusqu'au moment où il est tranché (par l'accord des parties ou par décision définitive de la juridiction du travail). En ce qui concerne le problème de la rémunération du travailleur pendant cette période, les propositions les plus diverses ont été formulées au cours de précédentes discussions. Dans la présente proposition, nous avons finalement retenu comme principe que le travailleur conserve le droit inconditionnel de percevoir, à charge de l'employeur, une partie raisonnable de sa rémunération, à savoir la partie qui ne peut être ni cédée ni saisie. Si le motif grave n'est pas admis, l'employeur est tenu de verser immédiatement la rémunération normale pour toute la période visée. Etant donné que les délais sont fixés de manière à ce que la procédure judiciaire soit aussi brève que possible, cette formule nous paraît préserver de manière équitable les intérêts légitimes des deux parties.

Il nous paraît enfin évident que la suspension de l'exécution du contrat de travail n'entraîne pas automatiquement celle de l'accomplissement, sous tous ses aspects, du mandat de délégué des travailleurs.

P. BREYNE

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Les cinq premiers alinéas de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que :

a) soit pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail ;

b) soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'aviser de ce fait le travailleur ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée.

Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de

Er wordt dan ook voorgesteld dat vanaf het ontstaan van het geschil op initiatief van de werkgever tot de beslechting ervan (bij overeenkomst of bij definitieve uitspraak van het arbeidsgerecht) de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zou opgeschort worden. Wat betreft de inkomenssituatie van de werknemer tijdens deze periode werden in vroegere besprekingen reeds de meest diverse voorstellen geformuleerd. Uiteindelijk wordt in onderhavig voorstel vooropgesteld dat de werknemer in ieder geval onvoorwaardelijk het recht zou behouden, ten laste van de werkgever, op een redelijk deel van zijn loon, met name dat deel dat niet vatbaar is voor overdracht of beslag. Indien de dringende reden niet erkend wordt dient de werkgever onmiddellijk het normale loon voor de ganse periode uit te betalen. Rekening houdend met het feit dat het de bedoeling is dat de termijnen voor de rechtsprocedure zo kort mogelijk gehouden worden, komt het voor dat met deze formule de rechtmatige belangen van beide partijen op een billijke wijze gevrijwaard blijven.

Het lijkt tenslotte evident dat de schorsing niet automatisch de schorsing van de uitvoering van het mandaat van werknemersafgevaardigde in al zijn aspecten voor gevolg heeft.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

In artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen :

« De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen :

a) ofwel om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd ;

b) ofwel om technische of economische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt dient de werkgever de werknemer alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil.

Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhandig te maken bij

nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine du nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Si le motif invoqué est admis comme motif grave par la juridiction du travail, la notification visée à l'alinéa 2 vaut notification du congé pour motif grave visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étant entendu que ce congé ne prend effet qu'au moment où la décision de ladite juridiction du travail est coulée en force de chose jugée.

Pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail visée à l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur la partie de sa rémunération qui ne peut être cédée ni saisie en vertu de l'article 1409 du Code judiciaire et, si le motif grave n'est pas admis, il est tenu de lui verser, au plus tard le plus prochain jour de paiement des rémunérations dans l'entreprise, le complément jusqu'à concurrence de la rémunération normale qui aurait dû lui être versée si l'exécution du contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Art. 2

Les cinq premiers alinéas de l'article 1^{er} bis, § 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, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que :

a) soit pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail;

b) soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'en aviser le travailleur ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, par lettre recommandée à la poste,

de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het hof doet uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien de ingeroepen reden als dringend wordt erkend door het arbeidsgerecht, geldt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid als betekening van het ontslag om dringende reden bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met dien verstande dat het slechts uitwerking krijgt op het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde is gegaan.

Tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvan sprake in het tweede lid, dient de werkgever aan de werknemer het loon uit te betalen, beperkt tot het gedeelte dat niet kan overgedragen of in beslag genomen worden krachtens artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek en, indien de dringende reden niet erkend wordt, dient de werkgever dit loon ten laatste op de eerstvolgende dag van loonbetaling in de onderneming aan te vullen tot het normale loon dat zou moeten uitbetaald geweest zijn indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet zou geschorst geweest zijn.

Art. 2

In artikel 1^{bis}, § 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, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen :

« De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen :

a) ofwel om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd;

b) ofwel om technische of economische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt dient de werkgever de werknemer alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te

laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée.

Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine de nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour de travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Lorsque le motif invoqué est admis comme motif grave par la juridiction du travail, la notification visée à l'alinéa 2 vaut notification du congé pour motif grave visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étant entendu que ce congé ne prend effet qu'au moment où la décision de ladite juridiction est coulée du travail en force de chose jugée.

Pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail visée à l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur la partie de sa rémunération qui ne peut être cédée ni saisie en vertu de l'article 1409 du Code judiciaire et, si le motif grave n'est pas admis, l'employeur est tenu de lui verser, au plus tard le plus prochain jour de paiement des rémunérations dans l'entreprise, le complément jusqu'à concurrence de la rémunération normale qui aurait dû lui être versée si l'exécution du contrat de travail n'avait pas été suspendue. »

Art. 3

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les litiges qui ne sont pas tranchés définitivement à la date de son entrée en vigueur.

23 mai 1986.

stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil.

Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het hof doet uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien de ingeroepen reden als dringend wordt erkend door het arbeidsgerecht, geldt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid als betekening van het ontslag om dringende reden bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met dien verstande dat het slechts uitwerking krijgt op het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde is gegaan.

Tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvan sprake in het tweede lid, dient de werkgever aan de werknemer het loon uit te betalen, beperkt tot het gedeelte dat niet kan overgedragen of in beslag genomen worden krachtens artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek en, indien de dringende reden niet erkend wordt, dient de werkgever dit loon ten laatste op de eerstvolgende dag van loonbetaling in de onderneming aan te vullen tot het normale loon dat zou moeten uitbetaald geweest zijn indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet zou geschorst geweest zijn. »

Art. 3

De bepalingen van deze wet gelden voor alle geschillen die niet definitief beslecht zijn op de datum van de inwerkingtreding van deze wet.

23 mei 1986.

P. BREYNE
J. DEPRE
G. VERHAEGEN