

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1990-1991

4 MARS 1991

PROJET DE LOI

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

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

PROPOSITION DE LOI

assurant la protection des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail dans les entreprises où un tel comité n'a plus été élu

PROPOSITION DE LOI

sur la réintégration des travailleurs licenciés abusivement

PROPOSITION DE LOI

organisant la protection effective des délégués

PROPOSITION DE LOI

visant à modifier l'affectation de l'indemnité spéciale accordée aux délégués du personnel licenciés et non-réintégrés dans une entreprise

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES (1)

PAR
MM. ANSOMS ET SANTKIN

Ce projet de loi et ces propositions de loi ont été examinés en réunion publique de Commission.

(1) Voir p. 2.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1990-1991

4 MAART 1991

WETSONTWERP

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

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

WETSVOORSTEL

tot bescherming van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen in ondernemingen waar geen comité meer werd verkozen

WETSVOORSTEL

betreffende de wederindienstneming van ten onrechte ontslagen werknemers

WETSVOORSTEL

voor een daadwerkelijke bescherming van de afgevaardigden

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de bestemming van de vergoeding toegekend aan ontslagen en niet opnieuw in een onderneming in dienst genomen personeelsafgevaardigden

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR
DE HEREN ANSOMS EN SANTKIN

Dit wetsontwerp en deze wetsvoorstellen werden besproken in openbare commissievergadering.

(1) Zie blz. 2.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission a examiné le projet de loi précité ainsi que les propositions de loi qui y furent jointes au cours de ses réunions du 6, 13 et 27 février 1991.

I. — EXPOSE INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sont des organes de concertation au niveau de l'entreprise et sont tous deux issus du « Pacte de solidarité sociale » qui a été conclu à la fin de la seconde guerre mondiale entre les organisations patronales et les organisations de travailleurs.

Dès le départ en 1948, le législateur a estimé qu'il fallait que les représentants des travailleurs jouissent, en raison de leur mission spécifique, d'une protection spéciale contre le licenciement.

Les travailleurs protégés ne peuvent en principe pas être licenciés.

Cette interdiction de licenciement ne peut être levée que dans deux cas :

— en raison de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire;

— pour un motif grave imputable au travailleur préalablement reconnu par la juridiction du travail.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Marc Olivier.

A. — Titulaires :

C.V.P. MM. Ansoms, De Roo, Marchand, Mme Nelis-Van Liedekerke, M. Olivier (M.).
P.S. Mme Burgeon (C.), MM. Daerden, Perdieu, Santkin, Vancrombruggen.
S.P. Mme De Meyer, MM. Sleenckx, Van der Sande.
P.V.V. MM. Devolder, Flamant, Van Mechelen.
P.R.L. MM. Klein, Neven.
P.S.C. MM. Antoine, Charlier (Ph.).
V.U. MM. Vangansbeke, Van Grembergen.
Ecolo/ M. Geysels.
Agalev

B. — Suppléants :

MM. Bosmans (F.), Breyne, Mme Leysen, MM. Vandebosch, Van Hecke, Van Parys.
MM. Defosset, Gilles, Mme Jacobs, M. Leroy, Mme Onkelinx, M. Walry.
MM. Beckers, Bossuyt, Hancké, Peeters.
MM. Bril, De Groot, Deswaene, Vandermeulen.
MM. Bertouille, Dubois, Hazette, M. Beaufays, Mme Corbisier-Hagon, M. Hiance.
MM. Caudron, Coveliers, Lauwers.
M. Daras, Mme Vogels.

Voir :

- 1471 - 90 / 91 :

— N° 1 : Projet transmis par le Sénat.
— N° 2 : Amendements.

- 22 - 1988 :

— N° 1 : Proposition de loi de M. Breyne.

- 72 - 1988 :

— N° 1 : Proposition de loi de M. De Roo.

- 327 - 1988 :

— N° 1 : Proposition de loi de M. Defosset.
— N° 2 : Amendement.

- 388 - 1988 :

— N° 1 : Proposition de MM. Bossuyt et Sleenckx.

- 1184 - 89 / 90 :

— N° 1 : Proposition de M. Gol.

DAMES EN HEREN,

Uw Commissie heeft onderhavig wetsontwerp en de toegevoegde wetsvoorstellen besproken tijdens haar vergaderingen van 6, 13 en 27 februari 1991.

I. — INLEIDING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

De Ondernemingsraad en het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zijn overlegorganen op ondernemingsvlak die beide voortspuiten uit het « Pact van Sociale Solidariteit » dat op het einde van Wereldoorlog II tussen werkgevers- en werknemersorganisaties werd gesloten.

Van bij de aanvang in 1948 oordeelde de wetgever het noodzakelijk dat de werknemersvertegenwoordigers, gezien hun specifieke taak, een bijzondere bescherming tegen ontslag zouden genieten.

De beschermde werknemers kunnen — in principe — niet ontslagen worden.

Dit verbod van ontslag kan slechts in twee gevallen opgeheven worden :

— bij het invoeren van economische of technische redenen, vooraf erkend door het paritair comité;

— om een dringende reden, toe te schrijven aan de werknemer, vooraf erkend door het arbeidsgerecht.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Marc Olivier.

A. — Vaste leden :

C.V.P. HH. Ansoms, De Roo, Marchand, Mevr. Nelis-Van Liedekerke, H. Olivier (M.).
P.S. Mevr. Burgeon (C.), HH. Daerden, Perdieu, Santkin, Vancrombruggen.
S.P. Mevr. De Meyer, HH. Sleenckx, Van der Sande.
P.V.V. HH. Devolder, Flamant, Van Mechelen.
P.R.L. HH. Klein, Neven.
P.S.C. HH. Antoine, Charlier (Ph.).
V.U. HH. Vangansbeke, Van Grembergen.
Ecolo/ H. Geysels.
Agalev

B. — Plaatsvervangers :

HH. Bosmans (F.), Breyne, Mevr. Leysen, HH. Vandebosch, Van Hecke, Van Parys.
HH. Defosset, Gilles, Mevr. Jacobs, H. Leroy, Mevr. Onkelinx, H. Walry.
HH. Beckers, Bossuyt, Hancké, Peeters.
HH. Bril, De Groot, Deswaene, Vandermeulen.
HH. Bertouille, Dubois, Hazette, H. Beaufays, Mevr. Corbisier-Hagon, H. Hiance.
HH. Caudron, Coveliers, Lauwers.
H. Daras, Mevr. Vogels.

Zie :

- 1471 - 90 / 91 :

— N° 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.
— N° 2 : Amendementen.

- 22 - 1988 :

— N° 1 : Wetsvoorstel van de heer Breyne.

- 72 - 1988 :

— N° 1 : Wetsvoorstel van de heer De Roo.

- 327 - 1988 :

— N° 1 : Wetsvoorstel van de heer Defosset.
— N° 2 : Amendement.

- 388 - 1988 :

— N° 1 : Wetsvoorstel van de heren Bossuyt en Sleenckx.

- 1184 - 89 / 90 :

— N° 1 : Wetsvoorstel van de heer Gol.

La procédure de licenciement pour motif grave fut modifiée en 1978, parce que l'ancien texte permettait aux employeurs d'éloigner de facto de l'entreprise les travailleurs protégés, même s'il n'avaient pour cela aucun motif grave.

En effet, la seule sanction était d'ordre financier et, apparemment, elle ne faisait pas reculer certains employeurs.

C'est la raison pour laquelle l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 apporta deux modifications importantes :

1. Il prévoyait que le licenciement ne pourrait plus avoir lieu qu'après que le tribunal aurait admis le motif grave. Une procédure judiciaire accélérée fut organisée à cet effet.

2. Il prévoyait que, si le tribunal n'admettait pas le motif grave, le travailleur devait demander sa réintégration et, en cas de refus de l'employeur, celui-ci était tenu de lui verser une indemnité majorée (2, 3 ou 4 années plus le reste du mandat).

Il s'avéra, que l'arrêté royal n° 4 présentait pas mal de lacunes. En voici quelques exemples :

1. Quelle était la situation du travailleur concerné pendant la durée de la procédure judiciaire (exercice de ses fonctions, rémunération, mandat) ?

2. Pour toutes sortes de raisons, les délais très courts imposés aux juridictions du travail (jugement huit jours après l'introduction, arrêt huit jours après l'introduction) ne purent jamais être respectés.

Le mécontentement suscité par cette situation donna lieu, à partir de 1980, à plusieurs propositions de loi. Ces propositions furent toutes l'objet d'avis partagés du CNT.

La question de l'amélioration de la protection des délégués syndicaux figura à nouveau à l'ordre du jour de la concertation interprofessionnelle, à la fin de 1988.

Le désaccord fondamental qui séparait les interlocuteurs sociaux sur ce point risquait de compromettre l'accord global pour 1989-1990.

Pour débloquer les discussions relatives à un accord global, ce point a été retiré de l'ordre du jour et l'on s'est engagé, après avoir consulté le CNT à ce sujet, à prendre une initiative en vue d'améliorer la protection des délégués, notamment en ce qui concerne leur sécurité juridique et la procédure judiciaire.

L'élaboration d'un projet emportant, sur le plan technique et sur celui du contenu, l'assentiment du Gouvernement tout entier, demanda un certain temps.

Il convient toutefois de rappeler à ce propos que l'on attend une solution depuis plus de dix ans déjà, pour combler les lacunes du régime de protection des délégués des travailleurs.

Le Conseil d'Etat rendit son avis en la matière à la fin du mois de juin 1990.

Le projet de loi, qui tient compte de cet avis, apporte une réponse concernant les points controversés, à savoir le maintien en fonction, la garantie du revenu pendant la durée de l'action judiciaire en vue d'établir

De procedure tot ontslag om een dringende reden werd gewijzigd in 1978 omdat de vroegere tekst toeliet dat werkgevers de facto de beschermde werknemers uit de onderneming verwijderden, zelfs indien ze daartoe geen dringende reden hadden.

De enige sanctie was immers een financiële die sommige werkgevers er blijkbaar voor over hadden.

Daarom voorzag het koninklijk besluit van 11 oktober 1978 n° 4 in twee belangrijke wijzigingen :

1. Voortaan mocht de afdanking maar plaatsvinden nadat de rechtbank de dringende reden erkend had. Een versnelde gerechtelijke procedure werd er voor uitgewerkt.

2. Indien de rechtbank de dringende reden niet erkende, moest de werknemer de reïntegratie vragen en bij weigering daarvan door de werkgever moest deze een hogere schadevergoeding betalen (2, 3 of 4 jaar + rest mandaat).

Het koninklijk besluit n° 4 bleek echter nogal wat hiaten te vertonen. Om er slechts enkele te noemen :

1. Wat was de situatie van de betrokken werknemer tijdens de gerechtelijke procedure (functie-uitoefening, loon, mandaat) ?

2. De strakke termijnen die aan de arbeidsgerechten werden opgelegd (vonnis acht dagen na inleiding, arrest acht dagen na inleiding) konden om allerlei redenen nooit gerespecteerd worden.

De onvrede over deze situatie leidde sinds 1980 tot verscheidene wetsvoorstellen. Deze wetsvoorstellen mondden steeds weer uit in verdeelde NAR-adviezen.

Op het Interprofessioneel Overleg, einde 1988, stond het punt van de betere bescherming van de werknemersafgevaardigden opnieuw op de agenda.

De fundamentele verdeeldheid van de sociale gesprekspartners hierover dreigde het globale akkoord voor 1989-1990 op de helling te zetten.

Om de besprekingen over een globaal akkoord te deblokken, heeft de Minister dit punt uit de agenda gelicht en beloofd dat hij, na consultatie van de NAR, hieromtrent zelf een initiatief zou nemen om de bescherming te verbeteren, onder meer met betrekking tot de juridische zekerheid en de gerechtelijke procedure.

De uitwerking van een ontwerp dat technisch en inhoudelijk de instemming van de voltallige Regering wegdraagt, vergde enige tijd.

Hierbij past het evenwel te herinneren aan het feit dat de leemten in de beschermingsregeling van werknemersafgevaardigden reeds meer dan 10 jaar op een oplossing wachten.

De Raad van State gaf hieromtrent zijn advies einde juni 1990.

De inhoud van het wetsontwerp, dat rekening houdt met dit advies, geeft een antwoord op deze twistpunten, namelijk de problemen van het functiebehoud en de inkomensgarantie tijdens de gerechtelijke proce-

la réalité ou non d'un motif grave et l'interprétation de la notion de raisons d'ordre économique et technique.

Le projet de loi ne modifie donc pas les principes généraux de la législation actuelle.

Le principe général reste que le travailleur protégé ne peut être licencié et les exceptions restent limitées aux raisons d'ordre économique ou technique et au motif grave.

Les principales innovations apportées par le projet de loi peuvent être résumées comme suit :

— l'introduction d'une période de réflexion au début de la procédure judiciaire de reconnaissance du motif grave;

— le président du tribunal du travail décide si, au cours de la procédure judiciaire, le travailleur reste en fonction ou peut être suspendu. Dans le premier cas, le travailleur conserve sa rémunération et son mandat; dans le second cas, il bénéficie d'une garantie de revenu;

— la procédure judiciaire est accélérée et améliorée;

— la sanction frappant l'employeur qui contrevient à la réglementation est adaptée;

— la notion de raisons d'ordre économique ou technique qui justifient un licenciement est limitée explicitement à trois cas : la fermeture d'une entreprise, celle d'une division et le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. Dans ce dernier cas, le travailleur ne peut être licencié de l'entreprise qu'après que la commission paritaire ou le tribunal a reconnu les raisons; en attendant, le travailleur reste en fonction.

Le texte qui est présenté à la Commission de la Chambre diffère légèrement sur certains points du projet de loi originale. Quelques amendements techniques furent adoptés pendant la discussion en Commission du Sénat. Amendements qui tendent à améliorer le texte sans toucher au principe du projet.

Le projet en discussion tend d'ailleurs à un équilibre entre les intérêts de l'employeur, d'une part, et ceux du travailleur et son organisation, d'autre part.

Il apporte également une solution aux problèmes qui s'éternisent depuis plus de 12 ans.

II. — DISCUSSION GENERALE

A. INTERVENTIONS DES MEMBRES

M. Breyne, auteur d'une des propositions de loi jointes (Doc. n° 22), déclare que sa proposition peut être considérée comme le résultat des discussions dont ont fait l'objet les propositions de loi déposées antérieurement (n°s 519/1, 1979-1980; 155/1, 1981-1982 et 504/1, 1985-1986) ainsi que des avis rendus à leur sujet, à savoir :

— dure tot erkenning van een dringende reden en de interpretatie van het begrip technische en economische redenen.

De algemene principes van de bestaande wetgeving worden dus niet gewijzigd.

Het algemeen principe blijft dat de beschermde werknemer niet mag ontslagen worden en dat de uitzonderingen beperkt blijven tot ontslag om economische en technische redenen en tot ontslag om dringende reden.

De belangrijkste nieuwigheden die het wetsontwerp invoert, kunnen als volgt worden samengevat :

— de invoering van een afkoelingsperiode bij de aanvang van de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden;

— de voorzitter van de arbeidsrechtbank beslist of, gedurende de gerechtelijke procedure, de werknemer in functie blijft of mag worden geschorst. In het ene geval behoudt de werknemer loon en mandaat; in het andere geniet hij een inkomenswaarborg;

— de gerechtelijke procedure wordt versneld en verbeterd;

— de sanctie voor de werkgever die de reglementering overtreedt, wordt aangepast;

— het begrip technische en economische redenen dat een ontslag rechtvaardigt wordt expliciet beperkt tot drie gevallen : de sluiting van een onderneming of een afdeling en de buitendienststelling van een welbepaalde personeelsgroep. In dit laatste van de drie gevallen mag de werknemer slechts uit de onderneming worden ontslagen nadat het paritair comité of de rechtbank de reden erkende; tot zolang blijft de werknemer in dienst.

De tekst die aan de Kamercommissie wordt voorgelegd wijkt op sommige punten licht af van het oorspronkelijke wetsontwerp. Tijdens de bespreking in de Senaatscommissie werden immers enkele technische amendementen aangenomen die er toe strekken de tekst te verbeteren zonder aan de beginselen van het ontwerp te raken.

In dit ontwerp wordt immers een evenwicht nagestreefd tussen de belangen van de werkgever enerzijds en die van de werknemer en zijn organisatie anderzijds.

Tegelijk biedt het een oplossing voor de problemen die reeds meer dan twaalf jaar aanslepen.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. TUSSENKOMSTEN VAN DE LEDEN

De heer Breyne, auteur van het toegevoegde wetsvoorstel n° 22/1, verklaart dat zijn wetsvoorstel kan beschouwd worden als het resultaat van de besprekingen die plaatsgehad hebben over de vroeger ingediende wetsvoorstellen (n°s 519/1, 1979-1980; 155/1, 1981-1982 en 504/1, 1985-1986) en over de adviezen die hieromtrent werden uitgebracht met name :

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

— l'avis rendu par la Commission de la Justice de la Chambre (document de travail distribué à la Commission des Affaires sociales en 1982).

M. Breyne fait observer que le projet du Gouvernement s'inspire de sa proposition de loi ainsi que des propositions déposées précédemment, avec cette différence que le projet traite également du problème du licenciement des travailleurs protégés pour des raisons d'ordre économique ou technique, tandis que la proposition ne porte que sur le licenciement pour motif grave. Cette problématique doit en effet être réglée en priorité, du fait que la notion de « motif grave » soulève des objections d'ordre juridique par suite de la modification apportée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978. Ce nouveau système ne permet pas d'offrir une sécurité juridique suffisante aux employeurs et aux travailleurs.

Il y a en effet une contradiction fondamentale entre, d'une part, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dont le deuxième alinéa définit le « motif grave » comme étant « la faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur » et, d'autre part, l'obligation imposée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 à l'employeur de garder, en cas de licenciement pour motif grave, le travailleur protégé concerné à son service jusqu'à ce que la juridiction du travail ait statué.

Il y a également contradiction entre le troisième alinéa dudit article 35, 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 donne congé depuis trois jours ouvrables au moins, et l'obligation précitée, qui incombe à l'employeur.

M. Breyne commente ensuite les modifications concrètes que vise à apporter sa proposition de loi.

1. Elle fait précéder la longue procédure judiciaire d'une période limitée de « décrispation », de 7 à 14 jours, en vue de permettre aux parties concernées de parvenir à un accord au sujet de la reconnaissance ou non d'un motif grave.

2. Au moment de l'introduction de l'instance, le travailleur concerné et l'organisation représentative des travailleurs sont informés par lettre recommandée de la portée du litige, et ce par suite de l'obligation de fournir à ces parties une qualification concrète du motif grave.

3. La procédure devant le tribunal du travail est simplifiée du fait que le tribunal se prononce comme en référé.

4. La contradiction juridique entre l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'obligation faite à l'employeur de maintenir le

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

— het advies van de Commissie voor de Justitie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers (werkdokument, rondgedeeld in de commissie sociale zaken in 1982).

De heer Breyne merkt op dat het regeringsontwerp geïnspireerd werd door zijn wetsvoorstel en door de vroeger ingediende voorstellen, met dit verschil dat het ontwerp ook de problematiek van het ontslag van beschermde werkgevers om economische en technische redenen behandelt, terwijl het voorstel zich beperkt tot het ontslag om dringende reden. Deze problematiek diende immers prioritair te worden geregeld omdat vooral in verband met de notie « dringende reden » juridische twistpunten zijn gerezen ingevolge de wetswijziging door het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978. Aldus zou noch voor de werkgevers noch voor de werknemers voldoende rechtszekerheid worden gewaarborgd.

Zo is er een fundamentele contradictie gerezen tussen artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarin in het tweede lid de dringende reden omschreven wordt als « ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt » en de verplichting voor de werkgever ingevoerd door het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 om bij mogelijk ontslag om dringende reden de betrokken beschermde werknemer in dienst te houden tot na de uitspraak van het arbeidsgerecht.

Ook de bepaling van het derde lid van datzelfde artikel 35 die bepaalt dat een ontslag om dringende reden niet meer gegeven kan worden wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert tenminste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept, is tegenstrijdig met vermelde verplichting voor de werkgever.

De heer Breyne licht de concrete wijzigingen in zijn wetsvoorstel als volgt toe.

1. Vooraleer de omslachtige gerechtelijke procedure wordt ingezet, wordt een beperkte « afkoelingsperiode » voorzien van minimum 7 en maximum 14 dagen waardoor aan de betrokken partijen de gelegenheid wordt geboden om vooralsnog een overeenkomst te bereiken over het al dan niet erkennen van een dringende reden.

2. Op het ogenblik van de inleiding van het geschil zullen de betrokken werknemer en de werknemersorganisatie bij aangetekende brief worden ingelicht over de draagwijdte van het geschil door de verplichting om aan deze partijen een concrete omschrijving te verschaffen van de dringende reden.

3. De procedure voor de arbeidsrechtbank wordt vereenvoudigd doordat de rechtbank uitspraak zal doen volgens de procedure zoals in kortgeding.

4. De juridische tegenstrijdigheid tussen artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de verplichting voor de werkgever om

travailleur protégé en service jusqu'à la décision de la juridiction du travail, est levée par la disposition selon laquelle la notification du motif grave ne produit ses effets qu'au moment où la décision de la juridiction du travail est coulée en force de chose jugée.

5. Il est également prévu que l'exécution du contrat de travail est suspendue à l'initiative de l'employeur à partir du moment où le litige survient jusqu'au moment où il est tranché.

Il ne peut en effet être mis fin au contrat de travail avant qu'intervienne un accord entre les parties ou que la juridiction du travail ait rendu son jugement définitif, or le « motif grave » implique, de par sa nature, que toute collaboration professionnelle est rendue impossible.

Sur ce point, la proposition de loi diffère en l'occurrence du projet du Gouvernement, qui prévoit que le président du tribunal du travail décidera si le travailleur restera en fonction ou si l'exécution du contrat de travail sera suspendue.

En ce qui concerne le problème de la rémunération du travailleur, l'auteur de la proposition de loi propose 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.

L'auteur estime que cette formule tient compte, de manière équitable, des responsabilités des deux parties.

En ce qui concerne enfin le mandat de délégué des travailleurs, il lui paraît évident que la suspension de l'exécution du contrat de travail n'entraîne pas automatiquement celle de l'accomplissement du mandat.

*
* *

M. Sleenckx, auteur d'une des propositions de loi jointes (Doc. n° 388/1), déclare que le groupe SP approuvera le projet de loi à l'examen à l'unanimité. Le SP se réjouit que les nombreuses controverses qui s'étaient engagées entre les partenaires sociaux se soient apaisées, ce qui a finalement permis le dépôt du projet de loi à l'examen.

L'intervenant se réserve néanmoins le droit de formuler, sur la base de sa proposition, un certain nombre de critiques à l'encontre du projet, qui est de toute évidence le résultat d'un compromis.

Le fait qu'il ne sera désormais plus possible de « couper les vivres à quelqu'un » constitue certainement un élément positif du projet.

Le délégué syndical continuera à bénéficier d'un revenu tout au long de la procédure.

Il arrivait par le passé que la réglementation soit appliquée différemment par les bureaux régionaux de

de la beschermde werknemer in dienst te houden tot na de uitspraak van het arbeidsgerecht wordt ongedaan gemaakt. Te dien einde wordt een bepaling ingevoegd volgens welke het effect van kennisgeving van de dringende reden slechts geldt vanaf het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde is gegaan.

5. Er wordt ook bepaald dat vanaf het ontstaan van het geschil en tot de beslechting ervan, op initiatief van de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.

De arbeidsovereenkomst kan immers niet beëindigd worden vóór het wederzijds akkoord of de definitieve uitspraak van het arbeidsgerecht, terwijl de essentie van de dringende reden juist erin bestaat dat iedere professionele samenwerking onmogelijk is geworden.

Op dit punt verschilt het voorstel van het regeringsontwerp, dat voorstelt dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank zou beslissen of de werknemer in functie blijft of zou worden geschorst.

Wat de inkomenssituatie van de werknemer betreft, stelt de indiener voor om de werknemer onvoorwaardelijk het recht te laten behouden 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 normaal loon voor de ganse periode uit te betalen.

De indiener is de mening toegedaan dat deze formule op een billijke wijze rekening houdt met de verantwoordelijkheden van beide partijen.

Wat tenslotte het mandaat als werknemersafgevaardigde betreft, lijkt het hem evident dat de schorsing van de arbeidsovereenkomst niet automatisch de schorsing van de uitvoering van het mandaat tot gevolg heeft.

*
* *

De heer Sleenckx, auteur van het toegevoegde wetsvoorstel n° 388/1 verklaart dat de SP-fractie onderhavig wetsontwerp unaniem zal goedkeuren. De SP is tevreden dat de talrijke controversen tussen de sociale partners konden worden uitgeklaard waardoor dit ontwerp uiteindelijk kon worden ingediend.

Toch behoudt spreker zich het recht voor om op basis van zijn voorstel een aantal kritieken te formuleren op het ontwerp, dat voor hem toch duidelijk het resultaat is van een compromis.

Een positief element in het ontwerp is zeker dat de vroeger soms toegepaste « uithongeringsmethode » voortaan onmogelijk wordt.

De werknemersafgevaardigde zal zolang de procedure loopt over een inkomen blijven beschikken.

In het verleden was het zo dat de reglementering door de gewestelijke bureaus van de Rijksdienst voor

l'Office national de l'emploi, de sorte que, placés dans une situation identique, certains délégués ne percevaient aucune allocation, tandis que d'autres conservaient la leur.

La proposition de loi déposée par l'intervenant se différencie du projet du Gouvernement en ce qu'elle insiste fortement sur le maintien de la rémunération pendant la procédure. Le SP peut toutefois accepter le compromis contenu dans le projet, selon lequel le travailleur protégé percevra une indemnité de l'ONEm et une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, dont la somme doit être égale à sa rémunération nette.

Un autre point positif du projet est qu'il prévoit un régime particulier pour les licenciements pour des raisons d'ordre économique ou technique.

M. Sleenckx est conscient du fait que ce point a été fortement contesté par les employeurs au cours des travaux préparatoires.

Le SP s'est toujours battu pour que l'on prévienne également une protection particulière en cas de licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique.

En ce qui concerne le maintien du mandat de délégué des travailleurs pendant la procédure, le projet du Gouvernement s'écarte de sa proposition de loi.

M. Sleenckx estime que le travailleur concerné doit continuer à exercer ce mandat au sein de l'entreprise, étant donné qu'il ne l'exerce pas à titre individuel mais qu'il a été élu à ce mandat et représente en cela l'organisation de travailleurs.

Bien que les dispositions du projet relatives au mandat ne reflètent pas le point de vue du SP, elles peuvent cependant être acceptées comme constituant un pas important dans la bonne direction.

L'intervenant estime qu'il est également important que le projet limite la procédure dans le temps.

En conclusion, M. Sleenckx souligne que sa proposition a sur un certain nombre de points une portée plus large que le projet du Gouvernement, qui ne peut être considéré selon lui que comme un premier pas en direction d'une véritable protection des délégués.

Il peut toutefois comprendre la situation du Ministre qui a dû nécessairement tenir également compte d'autres composantes de la société.

*
* *

Mme Onkelinx rappelle qu'au cours de la deuxième guerre mondiale, employeurs et dirigeants syndicaux se sont réunis clandestinement pour élaborer un Pacte de Solidarité sociale.

Ces réunions sont à l'origine de la création des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et du 10 juin 1952 concernant la santé

Arbeidsvoorziening op verschillende wijzen werd toegepast met als gevolg dat in eenzelfde situatie sommige afgevaardigden geen en anderen wel een uitkering ontvingen.

Het door spreker ingediende wetsvoorstel benadrukt sterk het behoud van het loon tijdens de procedure. Dit is niet overgenomen in het ontwerp van de Regering. Nochtans kan de SP het compromis in het ontwerp aanvaarden, dat erin bestaat dat de beschermde werknemer deels een bijdrage van de RVA zal ontvangen en deels een bijdrage ten laste van de werkgever, waarbij de som van beiden zou gelijk zijn aan het voorheen verdiende netto-inkomen.

Een ander positief punt is dat in het ontwerp ook een bijzondere regeling is opgenomen voor het ontslag om technische en economische redenen.

De heer Sleenckx is zich ervan bewust dat deze regeling tijdens de voorbereidende onderhandelingen sterk werd gecontesteerd door de werkgevers.

De SP heeft er echter steeds voor geijverd dat ook in de gevallen van ontslag om economische of technische redenen een bijzondere beschermingsprocedure zou worden voorzien.

Wat betreft het behoud van het mandaat van werknemersafgevaardigde tijdens de procedure wijkt het regeringsontwerp af van zijn wetsvoorstel.

Volgens de heer Sleenckx moet de betrokken werknemer dit mandaat binnen het bedrijf blijven vervullen, aangezien hij dit niet uitoefent ten individuele titel, maar hiervoor verkozen werd en dus in die functie de werknemersorganisatie vertegenwoordigt.

Hoewel de regeling voor het mandaat in het ontwerp niet de zienswijze van de SP weergeeft, wordt deze toch aanvaard als een belangrijke stap in de goede richting.

Spreker vindt het ook belangrijk dat in het ontwerp de procedure beperkt wordt in tijd.

Als besluit wenst de heer Sleenckx te benadrukken dat zijn voorstel op een aantal punten een stuk verder gaat dan het regeringsontwerp en dat voor hem het ontwerp slechts gezien kan worden als een eerste stap in de richting van een daadwerkelijke bescherming van de afgevaardigden.

Maar hij kan begrip opbrengen voor de situatie van de Minister die noodzakelijkerwijs ook met andere krachten in de samenleving rekening diende te houden.

*
* *

Mevrouw Onkelinx herinnert eraan dat tijdens Wereldoorlog II werkgevers en vakbondsleiders zich clandestien verenigden om een Pact van Sociale Solidariteit uit te werken.

Dit overleg heeft geleid tot de oprichting van de Ondernemingsraden en de Comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De wetten van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van 10 juni 1952

et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail constituent le fondement juridique de la protection des travailleurs délégués au sein de ces organes.

Cette législation présentait cependant certaines lacunes et a donné lieu à des abus. En l'absence de véritables sanctions, certains employeurs ont en effet tenté d'écarter du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail les délégués dont ils jugeaient l'ardeur excessive, les empêchant ainsi de poursuivre l'exercice de leur mandat.

Il a donc fallu compléter et affiner cette législation.

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 visait à mettre fin à ces abus.

Aux termes de cette nouvelle réglementation, un travailleur protégé ne pouvait désormais être licencié pour motif grave qu'après que le tribunal du travail avait admis ce motif. En ce qui concerne la procédure, cet arrêté a prévu des délais stricts : l'employeur doit saisir le tribunal du litige dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait qui constitue le motif grave; le tribunal doit statuer dans les huit jours ouvrables et il faut interjeter appel dans les huit jours ouvrables.

Un travailleur protégé ne peut être licencié pour des raisons d'ordre économique ou technique que si ces raisons ont été préalablement reconnues par la commission paritaire compétente. Dans ce cas aussi, le délai est court : la commission paritaire doit se prononcer dans les deux mois.

En cas de non-respect de ces dispositions, le licenciement est considéré comme abusif et l'employeur est sanctionné.

Il ressort toutefois de la jurisprudence que cette réglementation a engendré de nombreuses difficultés.

C'est ainsi que, n'étant pas prescrits à peine de nullité, les délais stricts n'ont pratiquement jamais été respectés dans la pratique. Il n'est pas rare que des procédures de licenciement de travailleurs protégés durent plusieurs années.

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 ne prévoit en outre aucune règle claire en ce qui concerne le statut juridique du travailleur protégé pendant la procédure judiciaire.

Certains insistent pour que l'exécution du contrat de travail se poursuive dans les mêmes conditions, alors que d'autres estiment que le contrat est suspendu pendant la procédure judiciaire.

L'élément clé de la discussion est la notion de « motif grave ». Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considérée comme motif grave, « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

La Cour de cassation estime que, compte tenu de la définition même de la notion de motif grave, l'employeur ne peut être tenu de maintenir le travailleur en service pendant la procédure.

betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen maken de rechtsbasis uit van de bescherming van de werknemers in deze organen.

Maar die wetgeving vertoonde bepaalde gebreken en gaf aanleiding tot misbruiken. Bij ontstentenis van echte sancties trachtten sommige werkgevers ijverige afgevaardigden van de werknemers in de ondernemingsraad of in het comité voor veiligheid en verfraaiing van de werkplaatsen te verwijderen, zodat ze hun mandaat niet meer konden uitoefenen.

Die wetgeving diende derhalve te worden aangevuld en te worden verfijnd.

Het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 beoogde aan die misbruiken een einde te maken.

Het ontslag om dringende reden van een beschermde werknemer kon volgens deze nieuwe regeling enkel gebeuren nadat de arbeidsrechtbank de dringende reden erkend had. Wat de procedure betreft werden strakke termijnen opgelegd : de werkgever dient het geschil aanhangig te maken binnen drie werkdagen van de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt. De rechtbank doet uitspraak binnen acht werkdagen en hoger beroep moet binnen de acht werkdagen worden ingesteld.

Om economische of technische redenen kan de beschermde werknemer pas worden ontslagen indien die redenen vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend. En ook hier werd voor een korte termijn geopteerd : het paritair comité moet zich uitspreken binnen de twee maanden.

Bij niet-naleving van deze bepalingen wordt het ontslag als onrechtmatig beschouwd en wordt de werkgever gesanctioneerd.

Uit de rechtspraak blijkt evenwel dat deze regeling tot heel wat moeilijkheden aanleiding heeft gegeven.

Zo waren de strakke termijnen niet op straffe van nietigheid voorgeschreven en werden dus in de praktijk vrijwel nooit gerespecteerd. Niet zelden slepen ontslagprocedures van beschermde werknemers jaren aan.

Bovendien wordt in het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 geen duidelijke regeling uitgewerkt in verband met de juridische positie van de beschermde werknemer tijdens de gerechtelijke procedure.

Sommigen pleiten voor een voortzetting van de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden terwijl anderen menen dat het contract tijdens de gerechtelijke procedure geschorst wordt.

Heel deze discussie draait rond het begrip « dringende reden ». Volgens artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten is een dringende reden de « ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. »

Het Hof van Cassatie is van oordeel dat de werkgever niet kan verplicht worden de werknemer tijdens de procedure in dienst te houden in toepassing van de definitie zelf van het begrip « dringende reden ».

Selon cette jurisprudence, les travailleurs jouiraient d'une protection excessive s'ils percevaient une rémunération sans devoir fournir aucune prestation en contrepartie.

Le travailleur protégé ne perçoit donc aucune rémunération pendant la période de suspension.

Cette situation n'est évidemment pas conforme au but poursuivi par le législateur, à savoir permettre au délégué syndical d'exercer son mandat pendant la procédure judiciaire. Elle compromet en outre le bon fonctionnement des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

La réglementation en matière de licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique a également soulevé des problèmes.

Il ressort des travaux préparatoires que ce licenciement doit être la conséquence de la fermeture de toute l'entreprise, d'une de ses divisions ou encore de la mise hors service d'un groupe déterminé de personnel.

Cette précision ne permet toutefois pas de mieux cerner la notion de « raisons d'ordre économique ou technique », mais se borne à préciser les cas dans lesquels il peut être procédé au licenciement pour ces raisons.

La jurisprudence a toutefois autorisé une interprétation extensive dans certains cas.

L'intervenante renvoie à ce sujet à un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 16 septembre 1986, dans lequel il est précisé que la Cour ne peut, en cas de restructuration, se prononcer sur la gestion d'une entreprise et ne peut que constater l'existence de raisons d'ordre économique ou technique.

Dans le cas évoqué, les travailleurs licenciés ont fait valoir que l'entreprise avait été mal gérée à dessein et que les divisions les plus rentables avaient été cédées à une entreprise du même groupe économique.

Compte tenu de la réalisation imminente du marché unique européen et des restructurations qui en résulteront, il s'impose de modifier la loi afin d'y faire figurer clairement les restrictions en matière de licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique.

Mme Onkelinx conclut en soulignant que la réglementation proposée dans le projet de loi à l'examen renoue avec la notion initiale de protection telle que la concevaient les partenaires sociaux dans le Pacte de Solidarité sociale et le législateur de 1948 et de 1952.

*
* *

M. Flamant déplore que le projet de loi à l'examen ait été déposé au Sénat, alors que la Chambre est saisie depuis bien longtemps de plusieurs propositions de loi relatives à la protection des délégués du

Volgens deze rechtspraak zou de bescherming van de werknemers buitensporig zijn mochten zij een vergoeding ontvangen zonder enige prestatie te moeten verrichten.

Het gevolg is dat de beschermde werknemer gedurende de schorsingsperiode geen enkele vergoeding ontvangt.

Hiermee wordt uiteraard tekort gedaan aan de bekommernis van de wetgever die erop gericht is om de werknemersafgevaardigde zijn mandaat gedurende de gerechtelijke procedure te laten uitoefenen. Hierdoor wordt de goede werking van de ondernemingsraden en van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen in het gedrang gebracht.

Ook de ontslagregeling om technische en economische redenen verliep niet zonder problemen.

Volgens de voorbereidende werken dient dit ontslag het gevolg te zijn van een stopzetting van de ganse onderneming, van een afdeling daarvan of nog door de buitendienststelling van een welbepaalde specifieke personeelsgroep.

Die verklaring geeft echter geen nadere uitleg over het begrip « economische of technische redenen » maar bepaalt enkel in welke gevallen ontslag om die redenen geoorloofd is.

De rechtspraak heeft echter in bepaalde gevallen een extensieve interpretatie toegelaten.

Spreekster verwijst hiervoor naar een arrest van het Arbeidshof van Brussel van 16 september 1986 waarin wordt gesteld dat het Hof zich in geval van herstructurering niet kan uitspreken over het beheer van een onderneming en enkel het bestaan van economische of technische redenen kan vaststellen.

In casu voerden de ontslagen werknemers aan dat de onderneming bewust slecht werd beheerd en dat de meest rendabele afdelingen aan een onderneming van dezelfde economische groep werden overgelaten.

In het licht van de Europese eenheidsmarkt en de daaruit voortvloeiende herstructureringen is een wetswijziging noodzakelijk om de beperking van de mogelijkheden tot ontslag om technische en economische redenen duidelijk in de wet op te nemen.

Mevrouw Onkelinx besluit dat de in onderhavig wetsontwerp voorgestelde regeling terugkeert naar de oorspronkelijke betekenis van de bescherming zoals die door de sociale partners in het Pact van Sociale Solidariteit en door de wetgever van 1948 en 1952 gewild werd.

*
* *

De heer Flamant betreurt dat onderhavig wetsontwerp in de Senaat werd ingediend terwijl nochtans in de Kamer sedert geruime tijd verscheidene voorstellen inzake de bescherming van personeelsafge-

personnel. Les idées intéressantes qu'elles contiennent n'ont à présent plus aucune chance d'être adoptées.

L'intervenant rappelle ensuite que le projet de loi à l'examen est le résultat de l'engagement que le Ministre avait pris, fin 1988, à l'égard des interlocuteurs sociaux. Afin d'éviter l'échec des négociations intersectorielles de 1988, le Ministre avait alors annoncé qu'il prendrait une initiative en vue d'améliorer la protection des délégués des travailleurs.

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 présentait en effet des lacunes et a suscité certaines controverses.

Selon le rapport au Roi, cet arrêté devait pourtant empêcher que certains employeurs invoquent indûment des motifs graves basés sur des faits inhérents aux activités syndicales des représentants des travailleurs.

Selon ce même rapport au Roi, il appartient au tribunal du travail de statuer sur le bien-fondé du motif grave, et ce, en suivant une procédure accélérée.

Le premier point litigieux concerne la question de savoir si la notion de « motif grave » prend une signification différente selon que le travailleur concerné est un travailleur protégé ou non.

L'arrêté royal n° 4 ne contient aucune définition de cette notion. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en donne par contre une définition précise : un motif grave est une « faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

La Cour de cassation a confirmé à plusieurs reprises que la notion de « motif grave » a la même signification, qu'il s'agisse de travailleurs protégés ou non.

Une deuxième controverse importante concerne la question de savoir ce qu'il advient du contrat de travail pendant la durée de la procédure.

Il y a en effet contradiction entre le régime de licenciement du travailleur protégé et la définition de la notion de « motif grave ».

Dans le cas d'un licenciement pour motif grave d'un travailleur non protégé, il doit être mis fin au contrat de travail dans les trois jours ouvrables, alors que dans le cas d'un travailleur protégé, le motif grave doit être admis préalablement par le tribunal.

Cette procédure particulière n'a toutefois aucune incidence sur la notion de « motif grave » inscrite à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, en particulier quant à la constatation que le motif grave rend impossible toute poursuite de la collaboration.

La jurisprudence récente est unanime pour admettre que, dans le cas d'un travailleur protégé, la suspension du contrat peut être prononcée pendant la procédure sans maintien de la rémunération.

vaardigden in bespreking zijn. De waardevolle ideeën die daarin zijn opgenomen maken nu geen enkele kans meer.

Spreeker herinnert er vervolgens aan dat dit wetsontwerp het gevolg is van het engagement dat de Minister einde 1988 met de sociale gesprekspartners heeft aangegaan. Om het interprofessioneel overleg van 1988 niet te laten mislukken heeft de Minister toen aangekondigd dat hij zelf een initiatief zou nemen om de bescherming van de werknemersafgevaardigden te verbeteren.

Het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 vertoonde immers leemten en heeft aanleiding gegeven tot bepaalde controversen.

Het Verslag aan de Koning ging er nochtans van uit dat het koninklijk besluit n° 4 zou beletten dat bepaalde werkgevers ten onrechte dringende redenen zouden invoeren die waren gesteund op feiten inherent aan de syndicale activiteiten van de werknemersvertegenwoordigers.

Volgens hetzelfde verslag aan de Koning is het de taak van de arbeidsrechtbank om de gegrondheid van de dringende reden te erkennen en wel volgens een versnelde procedure.

Een eerste belangrijk twistpunt vormt de vraag of het begrip « dringende reden » een andere betekenis krijgt naargelang de werknemer tegen wie het wordt ingeroepen al dan niet een beschermde werknemer is.

In het koninklijk besluit n° 4 wordt dit begrip nergens gedefinieerd. Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten daarentegen geeft een duidelijke omschrijving : een dringende reden is een « tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. »

Het Hof van Cassatie heeft verscheidene malen bevestigd dat het begrip « dringende reden » dezelfde betekenis heeft of het nu gaat om beschermde werknemers of niet.

Een tweede grote controverse heeft betrekking op de vraag wat er met de arbeidsovereenkomst gebeurt tijdens de duur van de procedure.

Er is immers een tegenstelling tussen de ontslagregeling uitgewerkt voor de beschermde werknemer en de definitie van het begrip « dringende reden ».

Bij het ontslag om dringende reden van een niet-beschermde werknemer moet zijn arbeidsovereenkomst beëindigd worden binnen de drie werkdagen, terwijl in het geval van een beschermde werknemer de dringende reden voorafgaandelijk door de rechtbank dient te worden erkend.

Die bijzondere procedure doet evenwel geen afbreuk aan het in artikel 35 van voornoemde wet van 3 juli 1978 opgenomen begrip « dringende reden » en vooral de vaststelling dat de dringende reden elke verdere samenwerking onmogelijk maakt.

De recente rechtspraak heeft unaniem aanvaard dat voor de beschermde werknemer tijdens de procedure de schorsing kan uitgesproken worden zonder betaling van loon.

Si cette jurisprudence indique ce qu'il advient du contrat de travail pendant la procédure, elle ne répond cependant pas à la question de savoir comment et quand ce contrat prend fin.

Ne peut-il être mis fin à ce contrat de travail qu'au moment où la décision de la juridiction du travail est coulée en force de chose jugée ?

Cette interprétation pose déjà des problèmes du fait que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que 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.

La jurisprudence n'est pas unanime quant à cette interprétation. Certains tribunaux estiment qu'en admettant le motif grave, la juridiction du travail entérine la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail unilatéralement à la date de l'introduction de la requête au tribunal du travail. Le contrat est, dans ce cas, rompu avec effet rétroactif.

M. Flamant formule également diverses observations au sujet des règles prévues dans le projet.

Conformément à l'article 5, § 3, troisième alinéa, il appartient au président du tribunal du travail de se prononcer sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure.

Le fait que le travailleur puisse éventuellement rester en service est cependant contraire à la jurisprudence quasi unanime selon laquelle l'employeur ne peut être tenu de maintenir le travailleur protégé en service jusqu'à ce que la juridiction du travail se soit prononcée définitivement sur la reconnaissance du motif grave.

L'intervenant renvoie ensuite à la conclusion suivante formulée par l'avocat général Lenaerts dans le cadre d'un arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juin 1981 : « on pourrait même se demander si l'employeur qui garde le travailleur en service ne fournit pas la preuve irréfutable que la collaboration n'était pas devenue impossible et qu'il n'y avait donc pas de motif grave » (*R.W.*, 1981-1982, p. 745).

Ce membre estime qu'un employeur ne peut être contraint d'occuper un travailleur jusqu'à ce que le tribunal du travail se soit prononcé.

Le projet de loi à l'examen prévoit cependant cette possibilité, ce qui crée une discrimination à l'égard des autres travailleurs, qui ne sont pas protégés.

L'obligation, pour l'employeur, de payer une indemnité pendant la période de suspension soulève également des questions.

Comment justifier que l'employeur doive payer une indemnité à un travailleur qui n'effectue aucune prestation ?

Cette indemnité reste même acquise quelle que soit la décision de la juridiction du travail. Cette disposition n'est pas non plus conforme à l'arrêt de la Cour de

Alhoewel deze rechtspraak een oplossing brengt voor de situatie van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure, blijft toch nog de vraag bestaan hoe en wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

Mag die arbeidsovereenkomst pas worden beëindigd op het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft gekregen ?

Deze interpretatie roept reeds problemen op aangezien overeenkomstig artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten het ontslag om dringende reden niet meer kan gegeven worden wanneer het feit dat aan de basis ligt van het ontslag sedert minstens drie werkdagen aan de werkgever bekend is.

In de rechtspraak is over deze interpretatie geen unanimité terug te vinden. Sommige rechtbanken gaan ervan uit dat de erkenning van de dringende reden door het arbeidsgerecht de wil van de werkgever bekrachtigt om de arbeidsovereenkomst éézijdig te verbreken op de datum van de indiening van het verzoek bij de arbeidsrechtbank. De overeenkomst wordt in dit geval met terugwerkende kracht verbroken.

De heer Flamant heeft eveneens bedenkingen bij de in onderhavig wetsontwerp voorgestelde regeling.

Overeenkomstig artikel 5, § 3, derde lid, behoort het tot de bevoegdheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank om te beslissen of tijdens de duur van de procedure de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde al dan niet wordt geschorst.

De mogelijkheid dat de werknemer in dienst blijft staat nochtans haaks op een vrijwel eensluidende rechtspraak volgens welke de werkgever niet verplicht is de beschermde werknemer verder tewerk te stellen totdat het arbeidsgerecht definitief uitspraak heeft gedaan omtrent de erkenning van de dringende reden.

Spreker verwijst vervolgens naar de conclusie van advocaat-generaal Lenaerts bij een arrest van het Hof van Cassatie van 1 juni 1981 waarin wordt gesteld dat men zich zelfs zou « kunnen afvragen of de werkgever die zijn werknemer laat voortwerken, niet zelf het onomstootbare bewijs levert dat de samenwerking niet onmogelijk was geworden en er dus geen dringende reden voorhanden was » (*R.W.*, 1981-1982, blz. 745).

Volgens dit lid kan een werkgever er niet toe verplicht worden om een werknemer tewerk te stellen totdat de arbeidsrechtbank uitspraak heeft gedaan.

Volgens onderhavig wetsontwerp behoort dit nochtans tot de mogelijkheden, waardoor een discriminatie ontstaat tegenover de andere, niet-beschermde werknemers.

En ook de aan de werkgever opgelegde verplichting tot betaling van een vergoeding tijdens de schorsingsperiode roept vragen op.

Hoe kan men verantwoorden dat de werkgever een vergoeding moet betalen aan een werknemer die geen prestaties levert ?

Die vergoeding blijft zelfs verworven ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht. Ook dit strookt niet met het arrest van het Hof van Cassatie van 1 juni

cassation du 1^{er} juin 1981 (*R.W.*, 1981-1982, p. 745), en vertu duquel, lorsque la juridiction du travail reconnaît le motif grave, l'employeur ne doit plus payer de salaire à partir du moment où il n'emploie plus le travailleur.

S'il a continué à payer un salaire au travailleur, il est en droit de répéter le montant payé indûment.

S'il est normal que le travailleur salarié suspendu perçoive des allocations de chômage pendant la procédure, M. Flamant trouve inadmissible qu'il bénéficie en outre d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

Un troisième problème est qu'après épuisement de la procédure spéciale, les dispositions de l'article 35 doivent être respectées.

Pour pouvoir résoudre cette controverse, il faudrait qu'en cas de reconnaissance du motif grave par la juridiction du travail, le licenciement prenne effet rétroactivement, à la date à laquelle l'employeur a saisi la juridiction du litige.

Il est en effet évident que si la juridiction du travail reconnaît le motif grave, les relations contractuelles prennent fin à partir du moment où l'employeur s'est adressé au tribunal du travail.

M. Flamant ne peut pas non plus accepter les nouvelles obligations qui sont imposées à l'employeur même lorsque le travailleur ne demande pas sa réintégration. La réglementation existante suffit amplement et il n'est pas nécessaire de l'étoffer.

L'intervenant pose ensuite les questions suivantes :

1. Le projet à l'examen n'apporte pas de réponse claire en ce qui concerne le principe général de droit selon lequel « le criminel tient le civil en état ». Si, en effet, le motif grave repose sur une infraction et que l'employeur a déposé plainte auprès du parquet, le juge du travail doit attendre le résultat de l'enquête pénale avant de pouvoir se prononcer sur le licenciement pour motif grave.

Cette procédure sera-t-elle applicable dans la pratique ? A-t-on vérifié si la réglementation proposée est conforme aux règles d'organisation des tribunaux du travail, fixées par arrêté royal, qui prévoient notamment les jours d'audience publique ?

2. Le projet à l'examen tient-il compte des dispositions du Code judiciaire relatives aux actes d'instruction, tels que l'audition des témoins, l'expertise, etc. ?

Que se passerait-il, par exemple, si un témoin principal ne pouvait comparaître pour un motif légitime au jour fixé et si le juge devait dès lors reporter l'audition ?

L'imposition de ces nouveaux délais impératifs n'est-elle pas de nature à compromettre fondamentalement la bonne instruction et le jugement des affaires ?

1981 (*R.W.*, 1981-1982, blz. 745) dat concludeert dat wanneer het arbeidsgerecht de dringende reden aanneemt, de werkgever geen loon verschuldigd is vanaf het ogenblik dat hij de werknemer niet meer tewerkgesteld heeft.

Indien hij de werknemer zijn loon is blijven doorbetalen, is hij gerechtigd om het onverschuldigd betaalde terug te vorderen.

Het is natuurlijk billijk dat de geschorste werknemer tijdens de procedure werkloosheidsuitkeringen kan genieten. Maar met de betaling van een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever kan de heer Flamant zich niet akkoord verklaren.

Een derde probleem is dat na uitputting van de speciale procedure de voorschriften van artikel 35 moeten worden nageleefd.

Om die controverse uit de weg te ruimen, zou in geval van erkenning van de dringende reden door het arbeidsgerecht het ontslag met terugwerkende kracht moeten ingaan op de dag waarop de werkgever het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Het staat immers vast dat ingeval het arbeidsgerecht de dringende reden aanvaardt, de beëindiging van de professionele betrekkingen een feit is vanaf het ogenblik dat de werkgever zich tot de arbeidsrechtbank heeft gericht.

De heer Flamant kan ook niet akkoord gaan met de nieuwe verplichtingen die aan de werkgever worden opgelegd, zelfs ingeval de werknemer niet verzoekt om reïntegratie. De bestaande regeling is ruim voldoende en dient niet te worden uitgebreid.

Spreker heeft ook nog enkele vragen :

1. Onderhavig wetsontwerp brengt geen uitsluitel omtrent het algemeen rechtsbeginsel « le criminel tient le civil en état ». Indien inderdaad een dringende reden op een misdrijf is gesteund en de werkgever bij het parket klacht heeft ingediend, dient de arbeidsrechter het resultaat van het strafonderzoek af te wachten alvorens een beslissing te kunnen nemen over het ontslag om dringende reden.

Zal de procedure in de praktijk uitvoerbaar zijn ? Is nagegaan of de voorgestelde regeling in overeenstemming is met de dienstregelingen van de arbeidsgerechten die bij koninklijk besluit zijn vastgesteld en waarin onder meer de dagen van de openbare terechtzittingen bepaald zijn ?

2. Houdt dit wetsontwerp rekening met de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek inzake onderzoeksverrichtingen, zoals : getuigenverhoor, deskundigenonderzoek, ... ?

Wat gebeurt er bijvoorbeeld wanneer de kroongetuige op de vastgestelde dag om een wettige reden in de onmogelijkheid verkeert om te verschijnen en de rechter derhalve het getuigenverhoor dient uit te stellen.

Kunnen de nieuwe strakke termijnen niet een goede behandeling van een zaak ten gronde in het gedrang brengen ?

M. Flamant estime enfin qu'il n'était pas nécessaire de déposer un nouveau projet de loi et que l'on aurait pu se contenter de modifier l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que 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.

L'intervenant déclare qu'il ne votera pas en faveur du projet parce qu'il ne constitue pas une solution équilibrée et qu'en outre, il s'écarte de la jurisprudence généralement admise.

*
* *

M. Ph. Charlier estime que l'on a mal choisi le moment pour déposer le projet à l'examen, à savoir la veille des élections sociales.

L'intervenant formule également une série d'observations concernant le contenu du projet.

Tantôt il ne va pas assez loin : il protège les délégués des travailleurs au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, mais il ne prévoit aucune protection particulière pour les membres de la délégation syndicale. Quelle en est la raison ?

Tantôt le projet va trop loin, dans la mesure où il s'applique également aux candidats délégués du personnel. M. Ph. Charlier estime que cela comporte des risques et qu'il n'est pas exclu que d'aucuns se portent candidats dans l'unique but de bénéficier d'une protection particulière.

D'autres intervenants ont déjà souligné que le projet est le résultat d'un compromis. Mais un compromis entre quelles parties ?

Selon certaines rumeurs, les employeurs auraient marqué leur accord sur le projet, mais ces rumeurs seraient fausses si l'on se réfère à un article de « La Libre Belgique » du 31 janvier 1991. La FEB estime d'ailleurs que le projet est inutile, étant donné que la plupart des litiges concernant des travailleurs protégés sont réglés à l'amiable et que le nombre des licenciements donnant lieu à des procédures judiciaires est très restreint.

M. Charlier souligne ensuite qu'il ne faut pas perdre de vue que les établissements d'enseignement doivent également avoir un conseil d'entreprise et un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Il ne conçoit pas qu'un enseignant qui a commis une faute grave et qui est licencié pour motif grave reste en service pendant la procédure judiciaire. Il en résulterait des situations intenable.

A-t-il été tenu compte de ce problème ?

De heer Flamant is tenslotte van oordeel dat het niet noodzakelijk was om een volledig nieuw wetsontwerp tot stand te brengen maar dat kon worden volstaan met wijziging van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en van 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.

Hij zal onderhavig wetsontwerp niet goedkeuren aangezien het geen evenwichtige oplossing inhoudt en bovendien afwijkt van een algemeen aanvaarde rechtspraak.

*
* *

De heer Ph. Charlier is van oordeel dat het ogenblik van indiening van onderhavig wetsontwerp, namelijk net voor de sociale verkiezingen, slecht gekozen is.

Spreeker heeft ook enkele bedenkingen bij de inhoud van het wetsontwerp.

Enerzijds gaat het zijns inziens niet ver genoeg : het beschermt de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen maar voorziet in geen bijzondere bescherming voor de leden van de syndicale afvaardiging. Welke is de verklaring hiervoor ?

Anderzijds gaat het ontwerp te ver aangezien het ook van toepassing is op de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Volgens de heer Ph. Charlier zijn hieraan risico's verbonden en is het niet uitgesloten dat bepaalde personen zich kandidaat stellen enkel en alleen om een bijzondere bescherming te kunnen genieten.

Vorige sprekers hebben reeds beklemtoond dat het ontwerp het resultaat is van een compromis. Maar een compromis tussen welke partijen ?

Volgens sommige geruchten zouden de werkgevers hun akkoord met het ontwerp hebben betuigd. Maar in een artikel van « La Libre Belgique » van 31 januari 1991 blijkt het tegendeel. Het VBO bestempelt het wetsontwerp trouwens als overbodig omdat de meeste geschillen met betrekking tot beschermde werknemers in der minne worden geregeld en omdat slechts een zeer beperkt aantal ontslagen aanleiding geeft tot gerechtelijke procedures.

Volgens de heer Ph. Charlier mag ook niet uit het oog worden verloren dat onderwijsinstellingen eveneens over een ondernemingsraad en een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen moeten beschikken.

Hij kan zich moeilijk voorstellen dat een leraar die een zware fout heeft begaan en om dringende reden ontslagen wordt, tijdens de gerechtelijke procedure in dienst zou blijven. Hieruit zouden onhoudbare situaties voortvloeien.

Werd met dit probleem rekening gehouden ?

M. Ph. Charlier conclut en relevant quelques contradictions dans le projet à l'examen :

1° Conformément à l'article 2, § 4, le mandat de délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

Cette disposition est en contradiction avec le fait qu'un délégué du personnel licencié pour motif grave puisse rester en service pendant la procédure judiciaire et qu'en cas de suspension du contrat de travail décidée par l'employeur, ce dernier soit tenu de lui verser une indemnité complémentaire. Il y a là une injustice en comparaison de la situation des autres travailleurs.

2° L'article 7 s'écarte de la jurisprudence de la Cour de cassation.

En vertu de l'article 7, les faits mentionnés dans la citation adressée au président du tribunal du travail ne peuvent être différents de ceux figurant dans la première lettre adressée conformément à l'article 4, § 1^{er}, par l'employeur au travailleur protégé concerné et à l'organisation qui l'a présenté.

Or, selon un arrêt de la Cour de cassation daté du 21 mai 1990, le juge peut tenir compte d'autres faits lorsqu'il apprécie la gravité du motif invoqué.

Le Ministre pourrait-il fournir des explications sur ces contradictions ?

*
* *

M. Neven déplore que les organisations patronales et les organisations représentatives des travailleurs n'aient pu se mettre d'accord sur ce problème.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail a dès lors annoncé en 1988 que le Gouvernement déposerait un projet de loi visant à améliorer la protection des délégués du personnel.

Le projet de loi à l'examen est vivement contesté par les employeurs et arrive à un moment où une nouvelle récession économique semble s'annoncer.

On peut en fait se demander si ce projet est vraiment nécessaire. Il traite en effet d'un problème marginal, étant donné qu'un nombre très limité seulement de licenciements de travailleurs protégés pose des problèmes.

L'intervenant estime que les syndicats attachent trop d'importance à cette problématique. Une telle attitude syndicale n'a plus sa place, selon lui, dans notre système basé sur la concertation sociale et le consensus à réaliser en vue du bien-être général.

Il fait observer que l'instauration de sanctions et de mesures de protection excessives pourrait avoir des effets antisociaux. Ainsi, de nombreuses entreprises maintiennent intentionnellement le nombre de leurs travailleurs sous la barre des 50 unités afin d'éviter de devoir créer un comité de sécurité, d'hygiène et d'em-

De heer Ph. Charlier wijst tenslotte nog op enkele contradicties :

1° Overeenkomstig artikel 2, § 4, mag het mandaat van personeelsafgevaardigde voor de betrokkene noch nadelen noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

Deze bepaling is in contradictie met het feit dat een personeelsafgevaardigde die wegens dringende reden ontslagen wordt tijdens de gerechtelijke procedure in dienst kan blijven of in geval van schorsing vanwege de werkgever nog een bijzondere vergoeding kan ontvangen. Dit is onrechtvaardig in vergelijking met de situatie van de andere werknemers.

2° Artikel 7 wijkt af van de rechtspraak van het Hof van Cassatie.

Krachtens artikel 7 mogen de feiten vermeld in de dagvaarding gericht aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank niet verschillen van die welke voorkomen in de eerste brief die de werkgever overeenkomstig artikel 4, § 1, heeft verstuurd naar de betrokken beschermde werknemer en naar de organisatie die hem heeft voorgedragen.

Maar volgens een arrest van het Hof van Cassatie van 21 mei 1990 mag de rechter, bij de beoordeling van de ernst van de ingeroepen dringende reden, rekening houden met andere feiten.

Kan de Minister hierover enige toelichting verstrekken ?

*
* *

De Heer Neven betreurt dat over deze problematiek geen akkoord kan worden bereikt tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Als gevolg hiervan heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in 1988 aangekondigd dat de Regering een wetsontwerp zou indienen om de bescherming van de personeelsafgevaardigden te verbeteren.

Onderhavig wetsontwerp wordt door de werkgevers fel gecontesteerd en komt precies op een ogenblik dat er zich een nieuwe economische recessie aankondigt.

Eigenlijk kan men zich afvragen of onderhavig wetsontwerp wel echt nodig is. Het gaat hier om een marginaal probleem aangezien slechts een zeer beperkt aantal ontslagen van beschermde werknemers moeilijkheden oplevert.

Volgens spreker wordt door de vakbonden een overdreven belang gehecht aan deze problematiek. Dergelijke vakbondshouding past zijns inziens niet in ons systeem en in de voor het algemeen welzijn noodzakelijke eensgezindheid.

Hij wijst erop dat de invoering van buitensporige sancties en beschermingsmaatregelen tot anti-sociale gevolgen kan leiden. Veel ondernemingen bijvoorbeeld houden bewust hun aantal werknemers onder de 50 om te vermijden dat er een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moet

bellissement des lieux de travail, ce qui a évidemment une incidence négative sur l'emploi.

Il serait intéressant de savoir combien d'entreprises occupent 49 travailleurs.

M. Neven estime inadmissible que le travailleur puisse être maintenu en service pendant la procédure judiciaire ou ait droit à une indemnité payée par l'employeur en cas de suspension.

Cette disposition est en effet totalement incompatible avec la notion de motif grave.

En outre, les sanctions prévues sont réellement draconiennes. Les sanctions actuelles suffisent largement.

Etant donné qu'il s'applique aussi aux candidats-délégués du personnel, le projet de loi à l'examen créera deux catégories de travailleurs : les travailleurs ordinaires et un groupe privilégié de délégués du personnel et de candidats-délégués du personnel.

La protection prévue est tellement étendue qu'on peut se demander si certains travailleurs protégés ne commettront pas de faute grave pour pouvoir bénéficier de ces avantages.

M. Neven tient aussi à attirer l'attention sur la proposition de loi jointe, déposée par M. Gol (Doc. n° 1184/1), qui prévoit que le montant de l'indemnité spéciale qui dépasse le montant de l'indemnité normale due à un travailleur non protégé lors d'un licenciement sera versée par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Il est anormal qu'un travailleur protégé retire des avantages pécuniaires du mandat qu'il exerce. L'indemnité complémentaire que l'employeur doit payer doit recevoir une affectation d'intérêt plus général.

L'intervenant déclare, en guise de conclusion, qu'il ne votera pas le projet de loi. Il est également ressorti des observations formulées par des intervenants précédents qu'il n'y a pas de véritable consensus sur son contenu au sein de la majorité.

*
* *

M. De Roo estime que le projet à l'examen améliore sensiblement le statut juridique des travailleurs protégés.

Il espère qu'il sera voté dans les plus brefs délais, ce qui mettrait fin aux difficultés engendrées par la législation actuelle.

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 n'était pas parfait techniquement et la jurisprudence a dû combler les lacunes juridiques. Mais elle ne l'a pas fait de manière uniforme : les décisions étaient favorables tantôt à l'employeur, tantôt au travailleur.

La Cour de cassation a permis à l'employeur de suspendre unilatéralement le contrat de travail en attendant que le motif grave soit admis par le tribunal du travail.

worden opgericht. Dat heeft uiteraard nefaste gevolgen op het vlak van de werkgelegenheid.

Het zou interessant zijn om te vernemen hoeveel bedrijven 49 werknemers in dienst hebben.

De heer Neven acht het onaanvaardbaar dat de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure in dienst kan blijven of in geval van schorsing recht heeft op een vergoeding vanwege de werkgever.

Die bepaling is immers totaal onverenigbaar met het begrip dringende reden.

Bovendien zijn de voorgestelde sancties werkelijk draconisch. De bestaande sancties volstaan ruimschoots.

Omdat het wetsontwerp ook op de kandidaat-personeelsafgevaardigde van toepassing is zal het twee categorieën van personeelsleden doen ontstaan : de gewone werknemers en een geprivilegieerde groep personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden.

De bescherming gaat zo ver dat de vraag kan worden gesteld of bepaalde beschermde werknemers geen zware fout zullen begaan om van die voordelen te kunnen genieten.

De heer Neven wenst ook aandacht te vestigen op het toegevoegde wetsvoorstel van de heer Gol (stuk n° 1184/1) waarin wordt voorgesteld dat de werkgever het gedeelte van de bijzondere vergoeding, dat het bedrag van de bij afdanking van een niet-beschermde werknemer verschuldigde normale vergoeding overschrijdt, in het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers zou storten.

Het kan niet als normaal worden bestempeld dat een beschermde werknemer uit zijn mandaat geldelijke voordelen zou halen. De extra-vergoeding moet een bestemming van meer algemeen belang krijgen.

Spreker besluit dat hij het wetsontwerp niet zal goedkeuren. Uit de opmerkingen van vorige sprekers is ook gebleken dat er binnen de meerderheid geen echte eensgezindheid bestaat over de inhoud ervan.

*
* *

Volgens de heer De Roo houdt onderhavig wetsontwerp een gevoelige verbetering in van de rechtspositie van de beschermde werknemers.

Hij hoopt dat het zo spoedig mogelijk wordt goedgekeurd waardoor een einde kan komen aan de uit de bestaande reglementering gerezen moeilijkheden.

Het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 was technisch onvolmaakt en de rechtspraak heeft de juridische leemten opgevuld, maar op niet éénduidige wijze. Soms waren de beslissingen in het voordeel van de werkgever, in andere gevallen positief voor de werknemers.

Het Hof van Cassatie liet toe dat de werkgever in afwachting van de erkenning van de dringende reden door de arbeidsrechtbank de arbeidsovereenkomst éénzijdig schorste.

Dans son avis sur le projet de loi à l'examen, le Conseil d'Etat confirme que, « hormis les cas prévus par la loi, une suspension requiert l'accord des deux parties, à savoir l'employeur et le travailleur » (Doc. Sénat n° 1105/1, p. 44).

En comparaison de l'arrêté royal n° 4, le projet à l'examen est beaucoup plus précis en ce qui concerne la procédure judiciaire à suivre :

- la première phase consiste en une période de « décantation » destinée à calmer les esprits et qui peut être considérée comme une procédure informelle;

- vient ensuite une tentative formelle de conciliation. La nouveauté réside à cet égard dans le fait que c'est le président du tribunal du travail qui tente de concilier les parties;

- après l'expiration de cette période de négociation, le président se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel élu.

En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire.

L'intervenant estime qu'il convient de préciser davantage ce point afin d'éviter toute contestation à l'avenir.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue, le travailleur a droit à des allocations de chômage ainsi qu'à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

Par le passé, l'octroi d'allocations de chômage provisionnelles par l'ONEm a souvent posé des problèmes. Les règles en la matière seront désormais beaucoup plus claires. L'employeur ne doit supporter qu'en partie le coût du revenu garanti qui est versé au travailleur concerné pendant la période de suspension. Il est important de noter que l'indemnité complémentaire reste acquise même lorsque le tribunal admet le motif grave, ce qui accroît la sécurité juridique du travailleur menacé de licenciement.

Il ne faut pas non plus perdre de vue que lorsque l'affaire est portée devant le juge répressif, la procédure risque d'être assez longue, étant donné qu'elle ne peut être poursuivie tant que le juge répressif n'a pas statué sur les faits définitifs.

Les dispositions du projet de loi à l'examen dissuadent indirectement l'employeur de porter inconsiderément l'affaire devant les tribunaux répressifs.

L'intervenant espère que si cela se produit tout de même, le ministère public et le juge répressif clôtureront promptement la procédure pénale.

Par le passé, cette procédure a souvent suscité des difficultés.

Aux termes du projet, lorsque le travailleur a demandé sa réintégration dans l'entreprise et que celle-ci n'a pas été acceptée dans les trente jours, il a

In zijn advies over onderhavig wetsontwerp bevestigt de Raad van State daarentegen dat « buiten de gevallen bepaald door de wet, het akkoord van beide partijen, te weten werkgever en werknemer, vereist is » (Stuk Senaat n° 1105/1, blz. 44).

In vergelijking met het koninklijk besluit n° 4 is onderhavig wetsontwerp veel preciezer met betrekking tot de te volgen gerechtelijke procedure :

- er is ten eerste de « afkoelingsperiode » die als een informele procedure kan beschouwd worden;

- er is dan de formele verzoeningspoging. Een belangrijke nieuwigheid is dat die poging ondernomen wordt door de voorzitter van de arbeidsrechtbank;

- na de afkoelingsperiode beslist de voorzitter over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de verkozen personeelsafgevaardigden.

Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst.

Spreker meent dat hierover nog verduidelijking gewenst is ten einde latere betwistingen te voorkomen.

Wanneer het contract geschorst wordt, heeft de werknemer recht op werkloosheidsuitkeringen evenals op een aanvullende vergoeding van de werkgever.

In het verleden stelde het toekennen van provisionele werkloosheidsuitkeringen door de RVA vaak problemen. Dat wordt nu veel duidelijker geregeld. De werkgever moet slechts gedeeltelijk de kosten dragen van het gewaarborgd inkomen dat tijdens de schorsingsperiode aan de betrokken werknemer wordt uitbetaald. Belangrijk is dat de bijkomende vergoeding verworven blijft wanneer de rechtbank de feiten als dringende reden kwalificeert. Dit waarborgt de met ontslag bedreigde werknemer een grotere rechtszekerheid.

Er mag ook niet uit het oog worden verloren dat wanneer de zaak aanhangig gemaakt wordt bij de strafrechter, de procedure vrij lang kan aanslepen, aangezien die niet kan worden voortgezet zolang de strafrechter geen uitspraak heeft gedaan over de uiteindelijke feiten.

De werkgever wordt door de bepalingen van onderhavig wetsontwerp indirect wel ontmoedigd om de zaak lichtzinnig in de strafrechtelijke sfeer te brengen.

Spreker hoopt dat wanneer zulks toch gebeurt het Openbaar Ministerie en de strafrechter met bekwame spoed de strafrechtelijke procedure zullen afhandelen.

In het verleden heeft dit vaak aanleiding gegeven tot moeilijkheden.

Volgens het ontwerp heeft de werknemer, wanneer hij zijn reïntegratie in het bedrijf heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen

droit à une indemnisation intégrale (en partie forfaitaire et en partie variable).

Les mêmes indemnités sont dues sans demande de réintégration lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail.

M. De Roo demande si les candidats délégués du personnel (c'est-à-dire les délégués qui n'ont pas été élus) ont droit aux deux composantes de l'indemnisation ou s'ils ne peuvent prétendre qu'à l'indemnité forfaitaire.

L'intervenant estime que le projet à l'examen apporte une amélioration considérable en ce qui concerne le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique.

A défaut d'accord au sein de la commission paritaire, le licenciement ne sera en effet plus possible que dans trois cas précis : en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. Si jusqu'ici, cette dernière possibilité n'avait pas été définie explicitement dans la législation, elle avait déjà été avancée par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La commission paritaire dispose d'une large autonomie d'appréciation des raisons d'ordre économique ou technique invoquées par l'employeur. La décision ne peut être prise qu'à l'unanimité entre employeurs et travailleurs et en outre, elle n'est susceptible d'aucun recours.

L'intervenant considère comme positif le fait que sur ce point, le pouvoir judiciaire n'intervienne pas dans une décision qui a été prise de manière autonome par les partenaires sociaux.

Si la commission paritaire n'a pu prendre de décision unanime dans les deux mois, deux hypothèses sont possibles.

1° Lorsqu'il s'agit de la fermeture d'une entreprise ou d'une division d'entreprise, l'employeur saisit le tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique. En principe, le travailleur reste en service jusqu'au prononcé de la décision par le tribunal du travail. Si l'employeur licencie malgré tout le travailleur, c'est à celui-ci qu'il incombe de contester le licenciement devant le tribunal du travail. Cette procédure est semblable à la procédure appliquée actuellement.

2° Lorsque le licenciement concerne un groupe déterminé de membres du personnel, le projet prévoit une nouvelle procédure, pendant laquelle le travailleur protégé reste en fonction jusqu'à la reconnaissance de la raison d'ordre économique ou technique par le tribunal du travail.

Il est également possible de recourir dans ce cas à une procédure accélérée, qui est identique à la procédure prévue en cas de licenciement pour motif grave.

*
* *

dertig dagen, recht op de volledige schadevergoeding (een forfaitair gedeelte en een variabel gedeelte).

Deze vergoedingen zijn eveneens verschuldigd zonder reïntegratieverzoek indien de werkgever zich niet stoort aan de beschikking genomen door de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De heer De Roo vraagt of ook de kandidaat-personeelsafgevaardigden (dus de niet-verkozen afgevaardigden) recht hebben op die twee componenten van de schadevergoeding of enkel aanspraak kunnen maken op de forfaitaire vergoeding.

Met betrekking tot de ontslagprocedure wegens economische of technische redenen is spreker van oordeel dat hiervoor aanzienlijke verbeteringen worden aangebracht.

Wanneer er geen akkoord kan bereikt worden in het paritair comité, is ontslag voortaan slechts mogelijk in drie welbepaalde gevallen, namelijk : bij sluiting van de onderneming, bij sluiting van een afdeling van de onderneming of bij ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. Laatstgenoemde mogelijkheid was eerder niet expliciet gedefinieerd in de wet, maar was wel reeds aangebracht door de rechtspraak van het Hof van Cassatie.

Het paritair comité heeft een ruime autonomie bij het beoordelen van de ingeroepen economische of technische redenen. De beslissing kan slechts genomen worden bij unanimité tussen werkgevers en werknemers en bovendien is deze beslissing niet vatbaar voor hoger beroep.

De spreker acht het positief dat op dit punt de rechterlijke macht zich niet mengt in een beslissing die door de sociale partners autonoom werd getroffen.

Indien het paritair comité na twee maanden niet tot een unanieme beslissing is kunnen komen, zijn er twee hypothesen mogelijk.

1° Wanneer het gaat om een sluiting van de onderneming of om een sluiting van een afdeling ervan, wordt er een verzoek gericht tot de arbeidsrechtbank tot erkenning van de economische of technische redenen. In principe blijft de beschermde werknemer in dienst tot de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Indien de werkgever hem toch ontslaat, is het aan de werknemer om het ontslag te betwisten voor de arbeidsrechtbank. Deze procedure is analoog met de procedure die nu in voege is.

2° Wanneer het een ontslag van een welbepaalde groep personeelsleden betreft, is er een nieuwe procedure voorzien, waarbij de beschermde werknemer in functie blijft tot de erkenning van de economische of technische reden door de arbeidsrechtbank.

Er is in dit geval ook een versnelde procedure mogelijk die identiek is aan de procedure bij ontslag om dringende redenen.

*
* *

M. Vancrombruggen estime qu'avec ce projet, le Gouvernement a fait œuvre utile en débloquent une problématique qui traînait depuis dix ans.

Le texte définitif du projet de loi tient compte de l'avis du Conseil d'Etat du 17 mai 1990 (Doc. Sénat n° 1105/1, p. 40).

Il améliore considérablement le statut du délégué du personnel et comble une série de lacunes juridiques.

La notion de licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique est limitée à trois cas bien précis.

Il est également réjouissant de constater qu'en cas de licenciement irrégulier, le travailleur aura dorénavant le choix entre une indemnité ou sa réintégration dans l'entreprise.

Enfin, la procédure de la négociation obligatoire permettra également de réduire le nombre de conflits portés devant les tribunaux.

B. REPONSES DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

En guise d'introduction, le *Ministre de l'Emploi et du Travail* fournit quelques précisions concernant la genèse du projet de loi.

1. Le débat social qui a débouché sur le projet dure depuis de nombreuses années. Même s'il ne concerne qu'un nombre relativement réduit de personnes, on ne peut tirer argument de ce nombre limité pour ne pas légiférer dans un domaine aussi fondamental.

2. La solution idéale eût été que les interlocuteurs sociaux parviennent en l'occurrence à un consensus, mais cela s'est avéré impossible.

Tant les organisations représentatives des travailleurs que les organisations patronales ont toutes fois demandé explicitement au Gouvernement de déposer un projet de loi en vue de régler cette matière. Le contenu du projet est un compromis qui tient compte, autant que possible, des points de vue opposés qui ont été exprimés au cours du débat social.

Quant au fond, le Ministre constate que le projet à l'examen est surtout nécessaire parce que l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 n'apporte aucune solution en ce qui concerne la situation du travailleur protégé au cours de la procédure de licenciement.

Les lignes de force suivantes se dégagent du projet à l'examen :

1. l'un des points essentiels est la volonté d'éviter les conflits et les procédures. C'est pourquoi le projet prévoit une période de décantation permettant aux parties d'évaluer la situation dans le calme.
2. le projet à l'examen organise la procédure de manière réaliste, de sorte qu'elle sera applicable. Les nouveaux délais sont moins brefs qu'actuellement.
3. la loi en projet opère la distinction entre les délégués élus et les candidats non élus.

Volgens de heer Vancrombruggen heeft de Regering positief werk geleverd door met dit ontwerp de tien jaar aanslepende problematiek te deblokkeren.

In de definitieve tekst van het wetsontwerp wordt rekening gehouden met het advies van de Raad van State van 17 mei 1990 (Stuk Senaat n° 1105/1, blz. 40).

Het betekent een aanzienlijke verbetering van het statuut van personeelsafgevaardigde en komt tegemoet aan een aantal bestaande juridische leemten.

De notie ontslag om economische of technische redenen wordt beperkt tot drie wel omliggende gevallen.

Zeer positief is ook dat, wanneer het ontslag onregelmatig is gebleken, de werknemer voortaan de keuze heeft tussen een vergoeding of een reïntegratie in het bedrijf.

Tenslotte zal ook de procedure van de verplichte onderhandeling het aantal conflicten voor de rechtbanken doen verminderen.

B. ANTWOORDEN VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Ter inleiding geeft de *Minister van Tewerkstelling en Arbeid* een bijkomende toelichting bij de ontstaansgeschiedenis van het wetsontwerp.

1. De maatschappelijke discussie die leidde tot het ontwerp is reeds vele jaren aan de gang, zij het dan voor een relatief klein aantal betrokkenen. Dat aantal kan echter niet het doorslaggevende argument zijn om in een zo principiële aangelegenheid niet wetgevend op te treden.

2. Het ware inderdaad ideaal geweest zo de sociale gesprekspartners zelf over deze zaak een consensus hadden kunnen bereiken, wat echter onmogelijk is gebleken.

Maar van beide kanten, zowel vanuit de vakbonden als vanuit de werkgeversorganisaties, is uitdrukkelijk de vraag gesteld aan de Regering om over deze materie een ontwerp in te dienen. De inhoud van dit ontwerp is een compromis waarbij de tegengestelde opvattingen uit het maatschappelijk debat zoveel mogelijk aan bod komen.

Ten gronde stelt de Minister vast dat het ontwerp vooral noodzakelijk is omdat het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 geen oplossingen blijkt te bieden voor de toestand van de beschermde werknemer gedurende de ontslagprocedure.

De volgende krachtlijnen zijn in het ontwerp terug te vinden :

1. Een essentieel punt is de wil om conflicten en procedures te vermijden. Daarom wordt een afkoelingsperiode ingelast, zodat er voor beide partijen tijd is om de toestand kalm te evalueren.
2. De procedurele organisatie in dit ontwerp is realistisch en in de praktijk uitvoerbaar. De nieuwe termijnen zijn minder kort dan de tot nu toe bestaande.
3. In het ontwerp wordt een onderscheid gemaakt tussen verkozenen en kandidaten die niet verkozen werden.

4. le projet à l'examen apporte également une solution à la situation du travailleur concerné au cours de la procédure de licenciement. Il est alloué à ce dernier un revenu garanti consistant pour une part en une indemnité patronale et pour le reste en allocations de chômage, ce qui revient en fait à financer le statut de travailleur protégé sur la base du principe de la solidarité.

5. un meilleur cadre légal est prévu pour le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique.

Le Ministre souligne qu'il était devenu extrêmement urgent de déposer ce projet en raison des lacunes que présente la législation existante.

*
* *

En ce qui concerne les observations formulées par M. Flamant, le Ministre déclare que des magistrats ont été consultés lors de la rédaction du projet, afin d'obtenir l'assurance que la procédure prévue puisse être mise en pratique.

Le Ministre souligne que tant la proposition de loi de M. Breyne que celle de M. Sleenckx ont servi de source d'inspiration lors de la rédaction du projet. Il rend hommage aux membres précités, dont le sens social a mis en branle le travail législatif.

En réponse aux questions de MM. Flamant et Ph. Charlier, le Ministre répond que le projet a été déposé au Sénat, du fait que l'ordre du jour de la Commission de la Chambre était très chargé.

Cette répartition des tâches vise à obtenir une prise de position claire du Parlement avant les prochaines élections sociales.

Le Ministre estime que Mme Onkelinx a donné un aperçu très correct des différentes phases de l'évolution sociale qui ont abouti à cette protection spéciale des délégués du personnel.

Les réserves émises par M. Flamant quant à l'incompatibilité entre la notion de « motif grave » et la poursuite de l'exécution du contrat de travail, procèdent d'une approche statique de la législation et de la jurisprudence actuelles.

Le projet à l'examen constitue au contraire une contribution positive au droit du travail actuel.

Le Ministre souligne qu'aux termes du projet, la réintégration du travailleur qui obtient gain de cause n'est effectivement plus obligatoire, mais qu'elle peut être remplacée par une indemnisation, ce qui correspond mieux à la réalité.

En ce qui concerne les rapports entre le droit du travail et le droit pénal, le Ministre souligne que le système prévu par le projet de loi ne peut fonctionner que si les juridictions répressives font preuve de la vigilance nécessaire pour respecter les délais.

4. Het ontwerp geeft ook een oplossing voor de toestand van de betrokken werknemer tijdens de procedure. Er wordt een inkomen gewaarborgd dat deels bestaat uit een werkgeversbijdrage en deels uit werkloosheidsuitkeringen, waardoor in feite het beschermingsstatuut wordt gefinancierd op basis van het solidariteitsprincipe.

5. Voor het ontslag om economische en technische redenen wordt een betere wettelijke omkadering voorzien.

De Minister benadrukt dat dit ontwerp hoogst dringend was geworden omwille van de lacunes in de bestaande wetgeving.

*
* *

Wat de bemerkingen van de heer Flamant betreft, verklaart de Minister dat bij de redactie van het ontwerp magistraten werden geconsulteerd om de verzekering te krijgen dat de procedurele organisatie praktisch uitvoerbaar zou zijn.

De Minister onderstreept dat bij het opstellen van het ontwerp zowel het wetsvoorstel van de heer Breyne als dat van de heer Sleenckx als inspiratiebron werden gebruikt. Hij brengt hulde aan die volksvertegenwoordigers die vanuit hun sociale bewogenheid het wetgevend werk op gang hebben getrokken.

Op de vragen van de heren Flamant en Ph. Charlier, antwoordt de Minister dat het ontwerp eerst in de Senaat werd ingediend, gelet op de zware commissie-agenda in de Kamer.

Deze werkverdeling beoogt een duidelijke uitspraak van het Parlement te verkrijgen vóór de volgende sociale verkiezingen.

De Minister is van oordeel dat Mevrouw Onkelinx een goede schets heeft gegeven van de verschillende fasen in de sociale evolutie die leidde tot deze bijzondere bescherming van afgevaardigden.

De bezwaren geuit door de heer Flamant over de onverenigbaarheid tussen de notie « dringende reden » en het voortzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, vertrekken vanuit een statische benadering van de huidige wetgeving en rechtspraak.

Dit ontwerp daarentegen wil een positieve inbreng doen in het actuele arbeidsrecht.

De Minister onderstreept dat in dit ontwerp inderdaad de reïntegratie van de werknemer die in het gelijk gesteld wordt niet langer verplicht is maar kan worden vervangen door een schadevergoeding hetgeen beter aansluit bij de realiteit.

Wat betreft de verhouding tussen het arbeidsrecht en het strafrecht benadrukt de Minister dat de wettelijke regeling waarin ontwerp voorziet slechts kan functioneren, indien ook de strafgerechten de nodige waakzaamheid aan de dag zullen leggen om de termijnen te eerbiedigen.

Une plainte pour faits délictueux déposée par l'employeur ne pourra désormais plus servir à faire traîner les choses indéfiniment.

A cet égard, le Ministre souligne une nouvelle fois l'importance de la période préliminaire de décantation, qui permettra d'éviter des procédures inutiles. C'est ainsi qu'il est tout à fait exceptionnel que des organisations syndicales continuent à soutenir leurs délégués lorsqu'une infraction est à l'origine du motif grave.

Répondant à M. Charlier, le Ministre souligne que, lors de l'élaboration du projet, expressément souhaité par le Conseil national du Travail, on a constamment cherché à réaliser un équilibre entre les différentes opinions en présence.

La situation des candidats non élus, qui peut également être précaire, doit être réglée d'urgence avant les prochaines élections sociales.

Le Ministre répond à M. Neven que le projet règle bel et bien un problème social et que l'opinion publique a suivi cette question avec grand intérêt.

Le Ministre déclare qu'il maintient sa confiance dans la procédure judiciaire et dans la jurisprudence et qu'il n'est pas d'accord avec ceux qui doutent de l'impartialité des magistrats.

En ce qui concerne les sanctions, le Ministre souligne que le projet ne prévoit pas d'augmentation des indemnités de licenciement.

La solution choisie peut évidemment être critiquée, mais il faut souligner que de leur côté, les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu parvenir à une solution. Maintenant qu'un consensus s'est dégagé au sein du Gouvernement, le Ministre espère que le projet à l'examen sera également accepté par les interlocuteurs sociaux.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

M. Vancrombruggen estime que cet article contient des dispositions fondamentales en ce qu'il détermine le champ d'application, définit les parties concernées, leurs fonctions et les structures au sein desquelles elles évoluent.

MM. Flamant et Neven présentent un amendement (n° 1) tendant à supprimer les articles 1^{er} à 22 pour les raisons qu'ils ont déjà exposées au cours de la discussion générale.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail déclare qu'il a déposé le projet à l'examen parce qu'il était entièrement convaincu de sa nécessité et qu'il le maintient avec la même conviction.

L'amendement n° 1 de *MM. Flamant et Neven* est rejeté par 11 voix contre une.

Ce rejet implique que les amendements n°s 2, 3 et 4 de *MM. Flamant et Neven* deviennent sans objet.

Een klacht wegens strafbare feiten, ingediend door de werkgever mag voortaan niet meer als middel worden gebruikt om de procedure eindeloos te rekken.

In dit verband wil de Minister nogmaals wijzen op het belang van de voorafgaandelijke afkoelingsperiode, waardoor nutteloze procedures kunnen worden vermeden. Zo is bijvoorbeeld gebleken dat het hoogst uitzonderlijk is dat vakbondsorganisaties hun afgevaardigden verder steun verlenen, wanneer een misdrijf aan de basis ligt van de dringende reden.

Aan de heer Ph. Charlier antwoordt de Minister dat bij het opstellen van het ontwerp waar de Nationale Arbeidsraad uitdrukkelijk om heeft verzocht, bestendig is gezocht naar het evenwicht tussen de tegengestelde opvattingen.

De toestand van de niet-verkozen kandidaten die eveneens precair kan zijn, dient dringend geregeld te worden vóór de volgende sociale verkiezingen.

Aan de heer Neven antwoordt de Minister dat dit ontwerp wel degelijk tegemoet komt aan een maatschappelijk probleem en dat de publieke opinie deze zaak met veel belangstelling heeft gevolgd.

De Minister verklaart dat hij het vertrouwen in de gerechtelijke procedure en de rechtspraak behoudt en dat hij het niet eens kan zijn met diegenen die twijfelen aan de onpartijdigheid van de rechters.

Wat betreft de sancties, benadrukt de Minister dat er in geen verhoging van de ontslagvergoedingen is voorzien.

Er blijft uiteraard kritiek mogelijk, maar zelf zijn de sociale gesprekspartners niet tot een oplossing kunnen komen. Nu er binnen de Regering een consensus werd gevonden, drukt de Minister de hoop uit dat onderhavig wetsontwerp door de sociale gesprekspartners eveneens zal worden aanvaard.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Dit artikel bevat volgens *de heer Vancrombruggen* zeer fundamentele bepalingen: het definieert het toepassingsgebied, de betrokken partijen, hun functies en de structuren waarin ze werken.

De heren Flamant en Neven dienen een amendement (n° 1) in ertoe strekkend de artikelen 1 tot en met 21 weg te laten om de redenen die zij tijdens de algemene bespreking reeds hebben uiteengezet.

De Minister van Tewerkstellingen en Arbeid verklaart dat hij het ontwerp met volle overtuiging heeft ingediend en handhaaft.

Amendement n° 1 van de heren Flamant en Neven wordt verworpen met 11 tegen 1 stem.

Hierdoor worden de amendementen n°s 2, 3 en 4 van *de heren Flamant en Neven* zonder voorwerp.

Interrogé par *M. Sleenckx*, le Ministre répond que la délégation syndicale n'entre pas dans le champ d'application de la loi en projet parce qu'elle n'est pas un organe paritaire et qu'en outre l'accord interprofessionnel prévoit expressément que, pour ce qui la concerne, la réglementation conventionnelle actuelle est suffisante.

L'amendement n° 20 de M. Geysels vise à étendre la protection prévue par la loi en projet aux membres de la délégation syndicale.

L'auteur souligne que cet amendement répond aux préoccupations des organisations de travailleurs et que l'idée qui l'inspire se retrouve d'ailleurs dans des propositions de loi antérieures, telles que la proposition n° 338/1 de MM. Bossuyt et Sleenckx.

M. Sleenckx rappelle encore que le projet à l'examen n'a pu être déposé que parce qu'était intervenu un compromis qui, certes, comporte encore des aspects négatifs. Il déclare qu'il votera contre l'amendement.

Le Ministre répète que les interlocuteurs sociaux souhaitaient expressément que la protection de la délégation syndicale soit maintenue dans le cadre conventionnel et qu'elle ne fasse pas l'objet d'une disposition légale.

L'amendement n° 20 de M. Geysels est rejeté par 13 voix contre une et 2 abstentions.

Mme Nelis-Van Liedekerke demande à combien de conseils d'entreprise et de comités de sécurité la loi en projet s'appliquera.

Le Ministre répond qu'il y a 6 000 comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et 3 000 conseils d'entreprise. Pour ce qui est de ces organes, il y a 780 000 électeurs et 34 800 mandats, dont 29 000 font l'objet d'élections. En théorie, il pourrait donc y avoir 92 000 travailleurs protégés. Il y a cependant un grand nombre de chevauchements, étant donné que certains délégués siègent en même temps au comité et au conseil d'entreprise.

M. De Roo demande si les dispositions de l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, qui définissent l'entreprise comme une unité technique d'exploitation, resteront en vigueur conjointement avec la loi en projet.

Le Ministre répond que la définition d'une entreprise comme une unité technique d'exploitation dans le projet à l'examen est analogue à la définition qui sert de base pour les élections sociales.

Les amendements n°s 5 et 11 de MM. Flamant et Neven ont le même objet et visent à exclure les membres suppléants du champ d'application de la loi en supprimant, aux §§ 1^{er}, 1°, et 2, 1°, les mots « suppléants ».

Ces amendements sont rejetés par 11 voix contre 2 et une abstention.

L'article 1^{er} est adopté par 11 voix contre 2 et une abstention.

Op vraag van *de heer Sleenckx* antwoordt de Minister dat de syndicale afvaardiging om twee redenen niet is opgenomen in het toepassingsveld van onderhavig wetsontwerp. Op de eerste plaats is de syndicale afvaardiging geen paritair orgaan en ten tweede werd in het interprofessioneel akkoord uitdrukkelijk gesteld dat voor de syndicale afgevaardigden een conventionele regeling voldoet.

Het amendement n° 20 van de heer Geysels strekt ertoe om ook de leden van de syndicale afvaardiging van de bescherming van deze wet te laten genieten.

De indiener benadrukt dat dit amendement tegemoet komt aan de bekommernissen van de werknemersorganisaties en dat bovendien deze idee terug te vinden is in vroeger ingediende wetsvoorstellen zoals bijvoorbeeld in het voorstel n° 388/1 van de heren Bossuyt en Sleenckx.

De heer Sleenckx onderstreept nogmaals dat dit ontwerp slechts kon worden ingediend, omdat een compromis werd bereikt, waarin uiteraard nog negatieve aspecten voorkomen. Hij verklaart het amendement te zullen verwerpen.

De Minister herhaalt dat het de uitdrukkelijke wens was van de sociale gesprekspartners om de bescherming van de syndicale afvaardiging binnen het conventioneel kader te houden en niet in een wettelijke regeling op te nemen.

Het amendement n° 20 van de heer Geysels wordt verworpen met 13 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke informeert naar het aantal ondernemingsraden en het aantal veiligheidscomités waarop de wet van toepassing zal zijn.

De Minister antwoordt dat er 6 000 comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zijn en 3 000 ondernemingsraden. Voor deze organen zijn er 780 000 kiesgerechtigden en 34 800 mandaten, waarvan er 29 000 verkozen worden. In theorie kunnen er dus ± 92 000 beschermde werknemers zijn. Er zijn echter een groot aantal overlappingen doordat afgevaardigden tegelijkertijd zetelen in het comité en in de ondernemingsraad.

De heer De Roo vraagt of de bepalingen uit het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 die het begrip onderneming als technische bedrijfseenheid omschrijven samen met dit ontwerp in voege blijven.

Hierop antwoordt *de Minister* dat de omschrijving van een onderneming als technische bedrijfseenheid in dit ontwerp analoog is met de definitie die als basis wordt genomen voor de sociale verkiezingen.

De amendementen n°s 5 en 11 van de heren Flamant en Neven hebben dezelfde inhoud en strekken ertoe om door schrapping van de term in § 1, 1° en in § 2, 1° de plaatsvervangende leden aan het toepassingsgebied van de wet te onttrekken.

Deze amendementen worden verworpen met 11 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 1 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Art. 2

Paragraphe 1^{er}

M. De Roo fait observer que l'article 2 est également un article clé, puisqu'il précise en quoi consiste exactement la protection. Cet article dispose clairement que les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

En outre, un certain nombre d'actes sont assimilés au licenciement. C'est notamment le cas de toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur.

Dans le rapport du Sénat (Doc. Sénat n° 1105/2, p. 70), l'application de cette disposition est limitée d'une part au licenciement pour des faits qui constituent un motif grave imputable à l'employeur et, d'autre part, à la rupture de fait du contrat de travail par suite d'une modification unilatérale des conditions de travail par l'employeur.

M. De Roo souhaite toutefois savoir si la situation d'un travailleur protégé qui est mis sur une voie de garage par son employeur et ne reçoit plus aucune mission compatible avec ses compétences et sa dignité, entre dans le champ d'application de l'article 2, § 1^{er}, 2^o.

Pour la description d'une situation spécifique, l'intervenant renvoie à un arrêt de la Cour du Travail de Mons du 21 avril 1987 (*Sociaalrechtelijke kronieken*, 1988, 38-40).

Le Ministre répond que l'article 2, § 1^{er}, 2^o, prévoit une réglementation homogène, conforme à l'esprit de la jurisprudence actuelle, étant donné que celle-ci interprète les situations décrites comme étant ou bien un motif grave imputable à l'employeur, ou bien un acte équivalent à une rupture, qui tombe aussi sous le coup de la disposition précitée.

Paragraphe 2

M. Vangansbeke demande si la limite d'âge de soixante-cinq ans prévue au dernier alinéa du § 2 est conforme au nouveau régime en matière d'âge flexible de la retraite.

Le Ministre répond qu'un abaissement de cette limite à soixante ans porterait atteinte à la flexibilité de l'âge de la retraite entre soixante et soixante-cinq ans, qui s'applique désormais tant aux hommes qu'aux femmes. Le droit du travail doit continuer à offrir des garanties aux travailleurs, même à ceux dont l'âge se situe entre 60 et 65 ans.

M. De Roo s'interroge au sujet d'une déclaration figurant dans le rapport de Sénat, selon laquelle le délégué qui perd son mandat perd également sa pro-

Art. 2

Paragraaf 1

De heer De Roo wijst er op dat artikel 2 eveneens een basisartikel is, omdat hier bepaald wordt wat de bescherming precies inhoudt. Er wordt duidelijk gesteld dat personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden slechts kunnen ontslagen worden om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen of om een economische of technische reden die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werd erkend.

Bovendien worden een aantal handelingen met ontslag gelijkgesteld. Zo onder meer elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan worden gelegd.

In het senaatsverslag (Stuk Senaat, n° 1105/2, blz. 70) wordt de toepassing van deze bepaling beperkt tot enerzijds het ontslag wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever en anderzijds de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever.

De heer De Roo wenst echter te weten of de situatie waarbij een beschermde werknemer door zijn werkgever terzijde wordt geschoven en geen werk meer krijgt dat verenigbaar is met zijn bekwaamheid en waardigheid, ook onder toepassing van artikel 2, § 1, 2^o valt.

Voor de beschrijving van een specifieke situatie verwijst spreker naar een arrest van het Arbeidshof van Bergen van 21 april 1987 (*Sociaalrechtelijke kronieken*, 1988, 38-40).

De Minister antwoordt dat volgens de geest van de huidige rechtspraak artikel 2, § 1, 2^o in een sluitende regeling voorziet, omdat de beschreven toestanden in de rechtspraak worden geïnterpreteerd, ofwel als een dringende reden ten laste van de werkgever, ofwel als een « daad gelijk aan verbreking » die ook onder de toepassing van voormelde bepaling valt.

Paragraaf 2

De heer Vangansbeke vraagt of de maximumgrens van vijfenzestig jaar in het laatste lid van § 2 wel in overeenstemming is met de nieuwe regeling inzake flexibele pensioenleeftijd.

De Minister antwoordt dat een verlaging van de maximumgrens tot zestig jaar afbreuk zou doen aan de flexibiliteit qua pensioenleeftijd tussen zestig en vijfenzestig jaar die nu zowel voor mannen als vrouwen van toepassing is. Het arbeidsrecht moet zich blijven richten op het geven van waarborgen aan werknemers, ook die tussen zestig en vijfenzestig jaar.

Een vraag van de heer De Roo heeft betrekking op een uitspraak in het verslag van de Senaat volgens welke de afgevaardigde die zijn mandaat verliest, ook

tection. Ne convient-il pas en l'occurrence de tenir compte de la protection dont il jouit en qualité de candidat, qui continue à s'exercer en tout cas ?

L'intervenant estime qu'il n'est pas très logique qu'un candidat qui n'a pas été élu bénéficie d'une protection dans certaines circonstances, alors qu'un élu qui renonce à son mandat, par exemple en vue du rajeunissement de la délégation, ne bénéficie plus d'une protection.

Le Ministre estime que l'octroi du statut de non-élu à une personne qui perd son mandat volontairement ou non ne serait pas une bonne solution. Lorsque la réserve de suppléants est épuisée, les candidats non élus entrent en ligne de compte pour l'exercice effectif du mandat et sont par conséquent des délégués potentiels du personnel. *Le Ministre* estime en outre que le problème est plutôt théorique.

Au cas où l'application de la loi poserait malgré tout des problèmes, la question serait reconsidérée et la législation serait affinée.

En ce qui concerne l'application du § 2, *M. De Roo* évoque encore le cas d'une entreprise où un conseil d'entreprise et un comité de sécurité auraient été installés lors des élections précédentes mais où, lors du renouvellement, seul le comité devrait être réélu du fait que l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil d'entreprise ne serait plus atteint.

Qu'en serait-il de la protection des anciens délégués du personnel au conseil d'entreprise dès lors que le comité de sécurité ferait également fonction de conseil d'entreprise ?

Le Ministre répond que les candidats élus lors d'élections précédentes continuent à bénéficier de la protection jusqu'à l'installation d'un nouveau conseil d'entreprise, ou, lorsque cet organe n'est pas renouvelé, pendant six mois à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Cette disposition permet d'éviter toute interruption de la protection. Il se peut en effet que le nouveau conseil d'entreprise ne soit installé qu'après la période de six mois, du fait qu'une plainte relative aux élections a d'abord dû être examinée.

L'amendement n° 6 de MM. Flamant et Neven vise à modifier le § 2 afin de ne faire débiter la protection des candidats-délégués du personnel qu'au moment où l'employeur est informé de la candidature du travailleur. Il vise en outre à ne pas prévoir de prolongation de la période de protection dans les entreprises où de nouvelles élections ne doivent pas être organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le Ministre souligne qu'en réalité, la procédure formelle de dépôt des candidatures comporte encore une importante période préalable au cours de laquelle se déroulent les « polls » au sein des entreprises et que cette période doit également être comprise dans la période de protection.

zijn bescherming verliest : moet daarbij echter geen rekening worden gehouden met de bescherming in de hoedanigheid van kandidaat, die hoe dan ook blijft gelden ?

Het is volgens de spreker toch niet erg logisch dat in bepaalde omstandigheden een niet-verkozen kandidaat wel bescherming geniet, terwijl een verkozen die omwille van bijvoorbeeld de verjonging van de afvaardiging, afstand doet van zijn mandaat, niet meer beschermd zou zijn.

De Minister is van oordeel dat het verlenen van het statuut van niet-verkozen aan een persoon die zijn mandaat al dan niet vrijwillig verliest, niet de goede oplossing is. De niet-verkozenen komen bij uitputting van de plaatsvervangers in aanmerking om effectief het mandaat op te nemen en zijn dus potentiële personeelsafgevaardigden. Bovendien meent de Minister dat de vraag eerder een theoretische probleemstelling betreft.

Mocht echter uit de toepassing blijken dat er toch problemen rijzen dan zal deze zaak opnieuw worden bekeken en de wetgeving verfijnd.

Nog in verband met de toepassing van § 2 beschrijft *de heer De Roo* de toestand van een bedrijf, waar bij de vorige verkiezingen een ondernemingsraad én een veiligheidscomité werden verkozen, maar waar bij de hernieuwing enkel het comité moet worden herverkozen, aangezien de minimumpersoneelsbezetting voor een ondernemingsraad niet meer is bereikt.

Wat is dan de bescherming van de vroegere personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad, nu het veiligheidscomité tevens fungeert als ondernemingsraad ?

De Minister antwoordt dat de bescherming van de bij vorige verkiezingen verkozen kandidaten loopt tot de installatie van een nieuwe ondernemingsraad, of wanneer dit orgaan niet vernieuwd wordt, tot zes maanden na de eerste dag van de door de Koning vastgestelde verkiezingsperiode. Door deze bepaling wordt elke mogelijke lacune in de bescherming vermeden. Het is immers denkbaar dat de nieuwe ondernemingsraad pas na de periode van zes maanden wordt geïnstalleerd, doordat eerst een klacht over de verkiezingen moest worden onderzocht.

Het amendement n° 6 van de heren Neven en Flamant heeft de bedoeling om door wijzigingen in paragraaf 2 de bescherming van de kandidaat-personeelsafgevaardigden pas te laten ingaan vanaf het moment dat de werkgever is ingelicht over de kandidatuur. Bovendien strekt het amendement ertoe in geen verlenging van de beschermingsperiode te voorzien in ondernemingen waar geen nieuwe verkiezingen moeten worden gehouden bij gebrek aan kandidaten.

De Minister benadrukt dat voor de formele kandidaatstelling in werkelijkheid nog een belangrijke voorafgaande periode verloopt waarin onder meer ondernemingspolls plaatsvinden en dat deze periode ook in de beschermingsperiode moet worden opgenomen.

M. Flamant s'interroge toutefois sur la situation du travailleur qui est licencié pour motif grave au cours de cette période préalable : il n'a, à ce moment, pas encore le statut de travailleur protégé, mais se verra par la suite conférer ce statut pour la période en question.

Le Ministre répond que ce travailleur devra demander sa réintégration lors du dépôt de sa candidature et que l'octroi de la protection prévue dépendra du caractère effectif ou non de sa candidature. L'article 14 prévoit en effet expressément la possibilité de demander la réintégration du travailleur, même si la présentation des candidatures intervient après la date de la notification du préavis ou après la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

L'amendement n° 6 de MM. Flamant et Neven est rejeté par 11 voix contre 2.

Le premier littera (A) de l'amendement n° 12 de MM. Neven et Flamant a la même portée que l'amendement n° 6 et est donc également rejeté.

Les litteras B et C de cet amendement, qui ont trait à des paragraphes suivants, ont été examinés séparément.

L'amendement n° 23 de *M. Geysels* vise à modifier le § 2, deuxième alinéa, de manière à porter à trente mois la période de protection dont bénéficient les candidats élus lors des élections précédentes dans le cas où les organes ne sont pas renouvelés. L'auteur de l'amendement précise que cette modification est conforme à la recommandation n° 7 du 28 juillet 1987 du Conseil national du travail, ainsi qu'à ce qui est prévu dans la proposition de loi de M. De Roo (Doc. n° 72/1, 1988).

M. De Roo souligne toutefois que le § 2 répond aux préoccupations qui sont à l'origine de la recommandation n° 7 du Conseil national du travail, à condition que la loi en projet entre en vigueur avant les prochaines élections sociales.

Le Ministre confirme que les problèmes aigus qui se sont posés lors des élections sociales de 1987 par suite de l'application des dispositions de l'article 65 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 sont aujourd'hui aplanis et que la recommandation n° 7 du CNT avait essentiellement pour but de remédier à ces problèmes.

Etant devenu sans objet, l'amendement n° 23 de M. Geysels est retiré.

Paragraphe 3

Le point 2), B), de l'amendement n° 12 de MM. Neven et Flamant tend à maintenir le régime de protection dont bénéficient les candidats non élus en vertu de la législation actuelle.

Cet amendement est rejeté par 11 voix contre 2.

De heer Flamant vraagt zich echter af wat de situatie is van die werknemer, die in die voorafgaande periode wordt ontslagen om dringende reden, hij is op dat moment nog geen beschermde werknemer maar krijgt achteraf wel het beschermingsstatuut voor die periode.

De Minister antwoordt dat de betrokken werknemer de reïntegratie moet aanvragen bij de indiening van de kandidatuur en dat de bescherming zal blijken uit de al dan niet effectieve kandidaatstelling. Artikel 14 voorziet immers uitdrukkelijk de mogelijkheid om een reïntegratieaanvraag te doen, zelfs wanneer de voordracht van de kandidatuur gebeurt na de betekening van de opzegging of na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging.

Het amendement n° 6 van de heren Flamant en Neven wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Het eerste lid A van het amendement n° 12 van de heren Neven en Flamant heeft dezelfde inhoud als het amendement n° 6 en is dus eveneens verworpen.

De punten B en C van dit amendement hebben betrekking op volgende paragrafen en werden apart besproken.

Het amendement n° 23 van *de heer Geysels* strekt ertoe om in paragraaf 2, tweede lid, de bescherming van de bij vorige verkiezing verkozen kandidaten tot 30 maanden te verlengen, wanneer de organen niet opnieuw worden samengesteld. Volgens de indiener is dit in overeenstemming met de aanbeveling n° 7 van de Nationale Arbeidsraad van 28 juli 1987 en werd dit ook voorzien in het wetsvoorstel (Stuk n° 72/1, 1988) van de heer De Roo.

De heer De Roo benadrukt echter dat door § 2 wordt tegemoet gekomen aan de bekommernissen die aan de basis liggen van de aanbeveling n° 7 van de Nationale Arbeidsraad, indien dit ontwerp in werking treedt vóór volgende sociale verkiezingen.

De Minister bevestigt dat de acute problemen die waren ontstaan bij de sociale verkiezingen van 1987 ten gevolge van de bepaling in artikel 65 van de herstelwet van 22 januari 1985 nu zijn verdwenen en dat de aanbeveling n° 7 van de NAR vooral de toenmalige leemte in de bescherming poogde aan te vullen.

Daar de concrete aanleiding niet langer bestaat, wordt het amendement n° 23 van de heer Geysels ingetrokken.

Paragraaf 3

Het tweede lid B van het amendement n° 12 van de heren Neven en Flamant strekt ertoe de bestaande wetgeving te behouden voor het beschermingsregime van de niet-verkozen kandidaten.

Het wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Paragraphe 4

M. Vangansbeke demande ce qu'il y a lieu d'entendre exactement par « avantages spéciaux » dans le dernier membre de phrase de ce paragraphe.

Le Ministre répond qu'un préjudice est toujours un préjudice, mais qu'un avantage peut être soit général, soit particulier.

M. De Roo fait observer que si l'esprit du paragraphe 4 ressort clairement de sa formulation, l'application de cette disposition risque de poser certains problèmes dans la pratique. C'est ainsi que les délégués du personnel sont souvent les premiers à être mis en chômage partiel.

M. Geysels se rallie à cette observation et souligne que certains délégués se voient refuser toute promotion en raison du mandat qu'ils exercent.

M. Sleenckx ajoute que certains travailleurs ne parviennent plus à se faire embaucher nulle part après avoir exercé un mandat de délégué.

Le Ministre répond que la protection légale des délégués implique une discrimination fonctionnelle positive à leur égard. Tout préjudice subi par un délégué en raison du mandat qu'il exerce relève du paragraphe 4.

Le travailleur qui, s'étant vu refuser une promotion, serait en mesure de prouver qu'il a fait l'objet d'une discrimination en raison de son mandat, pourrait invoquer l'article 2, § 4.

Paragraphe 5

Interrogé par *M. De Roo*, *le Ministre* confirme que la protection contre le transfert joue pendant la même période que la protection contre le licenciement.

Paragraphe 6

L'alinéa C de l'amendement n° 12 de MM. Neven et Flamant, tendant à ajouter à la liste des modes réguliers de cessation du contrat la résiliation judiciaire du contrat de travail, est rejeté par 11 voix contre 2.

*
* *

L'article 2 est adopté par 11 voix contre une et une abstention.

Paragraaf 4

De heer Vangansbeke vraagt nadere uitleg over het woord « bijzondere » in de zinsnede « noch nadelen noch bijzondere voordelen ».

Hierop antwoordt *de Minister* dat een nadeel er zonder meer is, maar dat een voordeel ofwel algemeen ofwel bijzonder kan zijn.

De heer De Roo merkt op dat de geest van paragraaf 4 duidelijk is, maar de toepassing in de praktijk soms problematisch. Zo komt het voor dat personeelsafgevaardigden als eersten in aanmerking komen om in gedeeltelijke werkloosheid te worden geplaatst.

De heer Geysels sluit hierbij aan door te wijzen op die gevallen waar afgevaardigden omwille van hun mandaat niet in aanmerking komen voor promotie.

De heer Sleenckx haalt daarenboven voorbeelden aan van personen die nergens meer worden aangeworven omwille van het feit dat zij vroeger afgevaardigde zijn geweest.

De Minister antwoordt dat de bescherming door de wet een positieve functionele discriminatie inhoudt. Alle nadelen die aantoonbaar voortvloeien uit het feit dat men afgevaardigde is, vallen onder de toepassing van deze paragraaf.

Wanneer een werknemer bijvoorbeeld bij een gemiste promotie kan bewijzen dat hij gediscrimineerd werd omwille van het uitgeoefende mandaat, dan kan hij zich beroepen op de bepaling van artikel 2, § 4.

Paragraaf 5

Op de vraag van *de heer De Roo* of de bescherming tegen overplaatsing geldt gedurende dezelfde periode als de bescherming tegen ontslag, antwoordt *de Minister* bevestigend.

Paragraaf 6

Het lid C van het amendement n° 12 van de heren Neven en Flamant dat aan de lijst van regelmatige wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de beëindiging bij rechterlijke beslissing wil toevoegen, wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

*
* *

Artikel 2 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem en met 1 onthouding.

Art. 3

§ 1^{er}

M. Geysels demande si l'employeur peut invoquer d'autres raisons de licenciement que celles qu'il a mentionnées dans sa première notification.

Le Ministre répond qu'en cas de licenciement pour motif grave, l'employeur ne peut en aucun cas s'écarter du motif invoqué initialement, mais que la procédure en cas de licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique se déroule au sein de la commission paritaire et est moins formaliste.

M. De Roo estime qu'il faut définir de façon précise les notions de « fermeture d'une entreprise » et de « fermeture d'une division d'une entreprise ».

M. Vancrombruggen demande également des précisions sur la manière dont il faut interpréter l'expression « fermeture d'une division d'une entreprise ». Cette disposition peut-elle être invoquée lorsqu'une filiale belge d'une entreprise étrangère ferme une division pour renforcer une autre division à l'étranger qui exerce la même activité ?

Le Ministre répond que la notion de « fermeture » a un sens plus large dans la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises que dans le projet à l'examen. La fermeture correspond bien, dans le projet, à la cessation d'activité, tandis que, dans la loi précitée, elle s'entend également d'une diminution importante du nombre de travailleurs.

En ce qui concerne la situation évoquée par *M. Vancrombruggen*, le Ministre estime qu'il faut considérer qu'il y a en l'occurrence cessation d'activité.

Paragraphe 2

Interrogé par *M. Vangansbeke*, le Ministre précise que le mot « déterminée » a été inséré sur demande expresse, parce qu'il s'est avéré que, dans certaines circonstances, certaines organisations représentatives des travailleurs étaient plus visées que d'autres.

L'amendement n° 21 de *M. Geysels* tend à préciser l'objectif du § 2 en prévoyant explicitement que c'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve.

L'auteur estime qu'il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement n'est en aucune façon lié au fait que le travailleur a la qualité de délégué du personnel ou de candidat-délégué du personnel.

Le Ministre estime que cet amendement est superflu du fait que le § 3 prévoit explicitement que la charge de la preuve incombe à l'employeur.

L'amendement n° 21 de *M. Geysels* est rejeté par 10 voix contre une et une abstention.

L'article 3 est adopté par 11 voix contre une et une abstention.

Art. 3,

§ 1

De heer Geysels vraagt of de werkgever ook andere redenen van ontslag mag opgeven dan die welke hij in zijn eerste aanzegging heeft vermeld.

De Minister antwoordt dat bij ontslag om dringende reden in geen geval kan worden afgeweken van de oorspronkelijk opgegeven reden, maar dat de procedure wegens technische of economische redenen verloopt in het paritair comité en inhoudelijk minder formalistisch is.

De heer De Roo meent dat een precieze bepaling moet worden gegeven van « sluiting van een onderneming » en « sluiting van een afdeling van een onderneming ».

De heer Vancrombruggen heeft eveneens vragen over de interpretatie van « sluiting van een afdeling van een onderneming ». Kan deze bepaling worden ingeroepen wanneer een Belgisch filiaal van een buitenlandse onderneming een afdeling afbouwt om een andere afdeling maar met dezelfde activiteit in het buitenland te versterken ?

De Minister antwoordt dat het begrip « sluiting » in de wet van 28 juni 1966 op de sluiting van de ondernemingen ruimer is dan wat in dit ontwerp wordt bedoeld. Hier gaat het duidelijk om de stopzetting van de activiteit terwijl in voornoemde wet een ingrijpende daling van het aantal werknemers ook als sluiting kan gelden.

Wat betreft de situatie geschetst door de heer *Vancrombruggen*, is de Minister van oordeel dat deze feiten te interpreteren zijn als een stopzetting van een activiteit.

Paragraaf 2

Op vraag van *de heer Vangansbeke* verduidelijkt de Minister dat de toevoeging van het woord « welbepaalde » op uitdrukkelijk verzoek is gebeurd, omdat het gebleken is dat in bepaalde situaties sommige werknemersorganisaties meer gevisieerd worden dan andere.

Het amendement n° 21 van *de heer Geysels* beoogt een precisering van de tweede paragraaf door de bewijslast expliciet bij de werkgever te leggen.

Volgens de indiener is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag geenszins is beïnvloed door het feit dat de werknemer personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde is.

Voor de *Minister* is dit amendement overbodig omdat in paragraaf 3 de bewijslast uitdrukkelijk bij de werkgever wordt gelegd.

Het amendement n° 21 van de heer *Geysels* wordt verworpen met 10 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Artikel 3 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem en 1 onthouding.

La Commission accepte la correction de texte suivante : aux § 1^{er}, quatrième alinéa, et § 2, première et deuxième lignes, il faut lire « délégué du personnel » au lieu de « représentant du personnel » et « candidat-délégué du personnel » au lieu de « candidat-représentant du personnel ».

Il ressort du rapport du Sénat que cette correction a été adoptée comme amendement en commission.

Art. 4

La Commission marque son accord sur la modification de texte suivante : au § 3, il y a lieu de lire « au § 1^{er} » au lieu de « à l'alinéa 1^{er} ».

L'article 4 est adopté par 16 voix contre 2.

Art. 5

M. Flamant commente les amendements n^{os} 7 et 13, qui ont le même objet.

L'article 5 contient une des dispositions clés du projet. Aux termes du § 3, troisième alinéa, il appartient au président du tribunal du travail de décider de suspendre ou non le contrat de travail.

Initialement, tant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie que 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 autorisaient l'employeur à renvoyer purement et simplement le travailleur pour un motif grave.

L'arrêté royal n^o 4 du 11 octobre 1978 impose une condition supplémentaire à l'employeur qui veut licencier un travailleur protégé pour un motif grave. Dans ce cas, il ne peut être mis fin au contrat de travail que si le motif grave a été préalablement admis par la juridiction du travail.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui décrit la notion de motif grave, n'a toutefois pas été modifié par l'arrêté royal n^o 4.

La jurisprudence a inféré de cet article que le fait d'invoquer un motif grave est incompatible avec la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

A cet égard, l'intervenant cite la conclusion de l'avocat général Lenaerts jointe à l'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juin 1981 : « Etant donné que le motif grave rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration entre l'employeur et le travailleur, il est simplement inconcevable que l'employeur puisse être obligé de prolonger l'occupation du travailleur.

On pourrait même se demander si l'employeur qui laisse son travailleur continuer ses prestations ne fournit pas lui-même la preuve irréfutable que la

De Commissie gaat akkoord met volgende tekstverbetering. In de Franse tekst leze men in § 1, vierde lid en in § 2, eerste en tweede regel « délégué du personnel » in plaats van « représentant du personnel » en « candidat-délégué du personnel » in plaats van « candidat-représentant du personnel ».

Deze verbetering werd in de Senaatscommissie blijkens het verslag als amendement aangenomen.

Art. 4

De Commissie gaat akkoord met volgende tekstverbetering. In § 3, eerste zin, leze men « bij § 1 » in plaats van « bij het eerste lid ».

Het artikel wordt aangenomen met 16 tegen 2 stemmen.

Art. 5

De heer Flamant licht de amendementen n^{rs} 7 en 13 toe die dezelfde strekking hebben.

Artikel 5 bevat één van de essentiële bepalingen van het ontwerp. Volgens § 3, derde lid komt het aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank toe om te beslissen of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt geschorst.

Oorspronkelijk werd zowel in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven als in de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaatsen, aan de werkgever de mogelijkheid geboden om bij dringende reden de werknemer weg te zenden zonder meer.

Het koninklijk besluit n^o 4 van 11 oktober 1978 legt een bijkomende voorwaarde op aan de werkgever die om een dringende reden, een beschermde werknemer wil ontslaan. De arbeidsovereenkomst kan in dat geval niet beëindigd worden alvorens de dringende reden door het arbeidsgerecht wordt aangenomen.

Nochtans wordt artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten dat het begrip dringende reden omschrijft niet gewijzigd door het koninklijk besluit n^o 4.

De rechtspraak leidt uit dat artikel af dat het inroepen van een dringende reden niet verenigbaar is met een voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

In dit verband citeert de spreker de conclusie van de advocaat-generaal Lenaerts bij het arrest van het Hof van Cassatie van 1 juni 1981 (RW 1981-1982 kol. 741) : « Aangezien de dringende reden de samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, is het gewoon ondenkbaar dat de werkgever ertoe verplicht zou kunnen zijn de werknemer nog verder tewerk te stellen.

Men zou zich zelfs kunnen afvragen of de werkgever die zijn werknemer laat voortwerken, niet zelf het onomstootbaar bewijs levert dat de samenwerking niet

collaboration n'était pas devenue impossible et qu'il n'y avait donc pas de motif grave. »

Les développements de la première proposition de loi Breyne (Doc. n° 155/1, 1981-1982) précisent également que le problème principal qui se pose en cas de licenciement pour motif grave 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 la décision définitive de la juridiction du travail. »

C'est la raison pour laquelle M. Breyne a proposé, le 18 février 1982, que l'exécution du contrat de travail soit suspendue, sur l'initiative de l'employeur, jusqu'à ce que le différend soit réglé définitivement. Cette proposition de loi avait été cosignée par M. Van den Brande, actuellement Ministre de l'Emploi et du Travail.

Il ressort également de l'avis de la Commission de la Justice (document de travail de la Commission des Affaires sociales) sur cette proposition de loi que l'employeur doit être autorisé à suspendre l'exécution du contrat de travail.

M. Flamant conclut en soulignant que les amendements n°s 7 et 13 prévoyant la suspension du contrat de travail pendant la durée de la procédure s'inscrivent dans la ligne de la jurisprudence constante en la matière. Ne pas prévoir la possibilité de suspendre équivaldrait en outre à donner de la notion de licenciement pour motif grave une interprétation différente pour les travailleurs protégés, ce qui établirait finalement une discrimination à l'égard des autres travailleurs.

Le Ministre répond que le projet ne procède pas d'une approche statique de la législation et de la jurisprudence, mais qu'il vise à améliorer le droit du travail.

Le Ministre estime que le président du tribunal du travail est l'instance la plus à même de prendre de manière indépendante et impartiale une décision qui tienne compte tant de la liberté contractuelle que de la protection légale des délégués du personnel.

Il souligne en outre que la jurisprudence a évolué depuis le dépôt de la première proposition Breyne.

C'est ainsi que la Cour de cassation a statué le 7 novembre 1983 (Arrêté de la Cour de cassation — 1983-1984 — p. 275 et suivantes) qu'un employeur qui veut licencier un travailleur protégé pour motif grave a le droit d'occuper le travailleur jusqu'à ce que la décision soit rendue et qu'il ne peut être déduit de ce fait que la collaboration professionnelle n'est pas

onmogelijk was geworden en er dus geen dringende reden voorhanden was. »

Ook de toelichting bij het eerste wetsvoorstel Breyne (Stuk n° 155/1, 1981-1982) noemt als voornaamste probleem bij een ontslag om dringende reden, de vraag wat er gebeurt met de arbeidsovereenkomst tijdens de duur van de procedure voor het arbeidsrecht : « 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 fysieke 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. »

Om die reden stelde de heer Breyne op 18 februari 1982 voor dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgevers zou opgeschort worden vanaf het ontstaan van het geschil tot de beslechting ervan. Dit wetsvoorstel werd toen ondertekend door de heer Van den Brande, nu Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Ook in het advies van de Commissie voor de Justitie (Werkdocument van de Commissie voor de Sociale Zaken) over dit wetsvoorstel komt men tot het besluit dat het de werkgever dient toegelaten te worden om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op te schorten.

De heer Flamant concludeert dat de amendementen n°s 7 en 13 die de schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voorzien, volledig in de lijn van de constante rechtspraak liggen. Bovendien zou zonder deze opschorting het ontslag om dringende redenen bij beschermde werknemers een andere inhoud krijgen, wat uiteindelijk de overige werknemers zou discrimineren.

De Minister antwoordt dat het ontwerp niet uitgaat van een statische benadering van wetgeving en rechtspraak, maar een positieve wijziging van het actuele arbeidsrecht beoogt.

Voor de Minister is de voorzitter van de arbeidsrechtbank de meest aangewezen instantie om onafhankelijk en onpartijdig een beslissing te treffen, die zowel rekening houdt met de vrijheid om overeenkomsten te sluiten als met de wettelijke bescherming van personeelsafgevaardigden.

Bovendien wijst hij op de verdere evolutie in de rechtspraak sinds de indiening van het eerste wetsvoorstel Breyne.

Zo besliste het Hof van Cassatie op 7 november 1983 (Arresten van het Hof van Cassatie — 1983-1984 — blz. 275 en volgende) dat een werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan om dringende reden, het recht heeft om deze werknemer tot aan de uitspraak te blijven tewerkstellen en dat uit dat feit niet kan worden afgeleid dat de professionele

devenue immédiatement et définitivement impossible et qu'il n'y aurait dès lors pas de motif grave.

M. Sleenckx souligne que, par le passé, des employeurs ont fréquemment invoqué le motif grave de manière abusive. Ils prétextaient l'un ou l'autre incident insignifiant afin de pouvoir licencier des délégués qui défendaient efficacement les intérêts du personnel.

L'intervenant estime qu'il serait souhaitable d'insérer dans la législation une disposition qui empêcherait désormais les employeurs d'invoquer un motif grave de manière illicite dans une optique antisyndicale.

M. Flamant souligne qu'il ne met nullement en doute l'indépendance du président du tribunal du travail. Se référant à l'arrêt auquel le Ministre a fait allusion, l'intervenant réplique que jusqu'à présent, la loi permettait en effet à l'employeur de garder le travailleur protégé à son service jusqu'à la clôture de la procédure, mais ne l'y contraignait pas.

Le projet à l'examen prévoit par contre que l'employeur peut être contraint de garder provisoirement le travailleur protégé à son service par une décision du président du tribunal du travail.

Cela risque d'engendrer de nombreux problèmes, qui ne seront pas de nature à améliorer le climat ni les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Le Ministre répond que l'arrêt précité du 7 novembre 1989 de la Cour de cassation précise que le fait d'invoquer un motif grave n'est pas incompatible, dans certains cas, avec la poursuite de l'exécution du contrat de travail dans tous ses aspects.

M. Vangansbeke demande pourquoi le premier alinéa du § 3 dispose que le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation, alors que toutes les autres dispositions du projet prévoient des délais précis.

Le Ministre répond que l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 impose des délais courts afin d'accélérer la procédure. Dans la pratique cependant, cette procédure ne pouvait pas toujours être appliquée.

Le projet à l'examen tend lui aussi à assurer un déroulement rapide de la procédure au cours de la période intermédiaire, mais il tient davantage compte de l'organisation des travaux des tribunaux du travail.

Il appartient évidemment au président du tribunal du travail de veiller à ce que les conflits qui concernent des travailleurs protégés soient tranchés rapidement. Le président est tenu de fixer une audience pour ces conflits en priorité sur toutes les autres affaires.

Les amendements n°s 7 et 13 de MM. Neven et Flamant sont rejetés par 13 voix contre 2.

samenwerking niet onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden en er dientengevolge geen dringende reden zou zijn.

De heer Sleenckx benadrukt dat in het verleden het invoeren van een dringende reden vaak misbruikt is geweest door werkgevers. Er werd gezocht naar één of ander onbelangrijk voorval om afgevaardigden die effectief de belangen van werknemers verdedigen te kunnen ontslaan.

Voor hem zou een toevoeging in de wetgeving wenselijk zijn waardoor het ongeoorloofd invoeren van een dringende reden, ingegeven door een anti-syndicale houding voortaan onmogelijk zou zijn.

De heer Flamant benadrukt dat hij geenszins de onafhankelijkheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank twijfelt. In verband met het door de Minister aangehaalde arrest repliceert de spreker dat de wetgeving tot nu toe inderdaad de werkgever in de mogelijkheid liet om de beschermde werknemer in dienst te houden tot bij het einde van de procedure. Hij was daar evenwel niet toe verplicht.

Door dit ontwerp kan de werkgever door een beslissing van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wel verplicht worden om de betrokken werknemer voorlopig in dienst te houden.

Dit kan aanleiding zijn voor tal van problemen, die allerminst gunstig zullen zijn voor de arbeidsbetrekkingen en de sociale verhoudingen binnen het bedrijf.

De Minister antwoordt dat het voornoemde arrest van het Hof van Cassatie van 7 november 1983 expliciteert dat het invoeren van een dringende reden in een aantal gevallen kan samengaan met het voortduren van de arbeidsovereenkomst in al zijn aspecten.

De heer Vangansbeke vraagt waarom in het eerste lid van paragraaf 3 wordt bepaald dat de voorzitter een nieuwe rechtsdag vastlegt onmiddellijk na de onderhandelingsperiode, terwijl in alle andere bepalingen van het ontwerp in exacte termijnen wordt voorzien.

De Minister antwoordt dat in het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 korte termijnen werden opgelegd met als doel een snelle afhandeling van de procedure. Deze procedure was echter in de praktijk niet altijd uitvoerbaar.

Ook dit ontwerp heeft als doelstelling het snelle verloop van de rechtspraak in de tussenperiode. Maar er wordt meer rekening gehouden met de regeling van de werkzaamheden binnen de arbeidsrechtbanken.

Uiteraard is het aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank om erover te waken dat in de geschillen betreffende beschermde werknemers snel een uitspraak zou worden gedaan. De voorzitter is verplicht om voor die zaken een rechtsdag te bepalen, vóór alle andere zaken.

De amendementen n°s 7 en 13 van de heren Neven en Flamant worden verworpen met 13 tegen 2 stemmen.

L'amendement n° 22 de M. Geysels tend à affiner la procédure au cours de la période de négociation en remplaçant le deuxième alinéa du § 1^{er}.

Cet amendement est rejeté par 15 voix.
L'article 5 est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 6

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 7

L'amendement n° 14 de MM. Neven et Flamant tend à prévoir une exception à la disposition selon laquelle les faits invoqués lors de la citation ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}.

Selon les auteurs, il faudra même prévoir la possibilité d'y ajouter, le cas échéant, des faits qui pourraient se produire lors de la période pendant laquelle le travailleur reste dans l'entreprise (notamment pendant la période de négociations au niveau de l'entreprise).

L'amendement n° 14 est rejeté par 13 voix contre 2.

L'article 7 est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 8

En ce qui concerne le dernier alinéa, *Mme Corbisier-Hagon* demande si ce ne sont pas les décisions du tribunal qui sont notifiées aux parties par pli judiciaire plutôt que les décisions du président.

Le Ministre répond que l'article 8 concerne bien les décisions du président. La question de *Mme Corbisier-Hagon* trouve sa réponse dans le dernier alinéa de l'article 10, qui dispose que tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

L'article 8 est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 9

Les amendements n°s 8, 15 et 16 sont commentés par M. Flamant.

L'intervenant renvoie à nouveau à la conclusion de l'avocat général jointe à l'arrêt de la Cour de cassation

Het amendement n° 22 van de heer Geysels strekt ertoe om door een toevoeging in de eerste paragraaf een verfijning aan te brengen in de procedure tijdens de onderhandelingsperiode.

Dit amendement wordt verworpen met 15 stemmen.

Het artikel 5 wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 6

Het artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking en wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 7

Het amendement n° 14 van de heren Neven en Flamant strekt ertoe om in een uitzondering te voorzien op de bepaling dat bij de dagvaardiging de ingeroepen feiten niet mogen verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht.

Zo nodig, zou het mogelijk moeten zijn om feiten toe te voegen die werden gepleegd tijdens de periode waarin de werknemer in de onderneming blijft (onder meer de periode van de onderhandelingen op bedrijfsniveau).

Het amendement n° 14 wordt verworpen met 13 tegen 3 stemmen.

Artikel 7 wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 8

In verband met het laatste lid stelt *Mevrouw Corbisier-Hagon* de vraag of het niet eerder de beslissingen van de rechtbank zijn die aan de partijen ter kennis worden gebracht bij gerechtsbrief in plaats van de beslissingen van de voorzitter.

De Minister antwoordt dat het in artikel 8 wel degelijk gaat om de beslissingen van de voorzitter. Aan de vraag van *Mevrouw Corbisier-Hagon* wordt tegemoet gekomen in het laatste lid van artikel 10 waar wordt bepaald dat alle vonnissen aan de partijen ter kennis worden gebracht bij gerechtsbrief, uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Het artikel 8 wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 9

De amendementen n°s 8, 15 en 16 worden toegelicht door de heer Flamant.

De spreker verwijst opnieuw naar de conclusie van de advocaat-generaal bij het arrest van het Hof van

du 1^{er} juin 1981 (*R.W.* 1981-1982, col. 741), d'où il ressort que l'employeur n'est redevable d'aucune rémunération pour la période qui suit la constatation du motif grave et au cours de laquelle il n'a pas occupé le travailleur. Si l'employeur a malgré tout rémunéré le travailleur, cette rémunération a été versée indûment et, en vertu de l'article 1235, premier alinéa, du Code civil, il a le droit de la récupérer.

La deuxième proposition de loi de M. Breyne (Doc. n° 22/1 - 1988) prévoit en revanche que le travailleur protégé conserve inconditionnellement, au cours de la procédure, le droit au paiement, par l'employeur, d'une partie raisonnable de sa rémunération, et plus précisément la partie qui ne peut être cédée ni saisie.

Selon l'avis de la Commission de la Justice (document de travail de la Commission des Affaires sociales, 1981-1982), l'employeur est également tenu de verser le salaire au travailleur.

L'intervenant doute que cette impossibilité d'exiger le remboursement du salaire versé au cours de la procédure en cas de reconnaissance du motif grave soit encore conciliable avec les principes généraux du droit.

Jusqu'à présent, le travailleur protégé pouvait éventuellement bénéficier au cours de la procédure d'allocations de chômage récupérables. Cela a par ailleurs été confirmé par une circulaire ministérielle imposant aux différents bureaux régionaux une interprétation identique en la matière.

Les amendements n° 8 et 15 visent dès lors à faire consacrer la réglementation en vigueur par la loi.

L'amendement n° 16, présenté en ordre subsidiaire, s'inspire de la proposition de loi de M. Breyne (Doc. n° 22/1 - 1988) qui vise à garantir au travailleur protégé l'octroi pendant la procédure du montant visé à l'article 1409 du Code judiciaire.

Une récupération est également prévue dans ce cas lorsque l'existence du motif grave est admise par une décision coulée en force de chose jugée.

M. De Roo estime que ce projet règle la procédure judiciaire de manière bien plus claire que l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

Il est toutefois muet quant au déroulement de la procédure pénale éventuelle. Lorsque l'affaire est portée devant le juge répressif, la procédure devant le tribunal du travail ne peut être poursuivie tant que le juge répressif n'a pas statué sur les faits.

Il existe de nombreux précédents de procédures pénales parallèles ayant duré très longtemps.

Les dispositions du projet à l'examen auront certes pour effet de dissuader l'employeur d'entamer une procédure pénale à la légère, mais il n'est pas exclu que l'application pratique soulève des problèmes.

Cassatie van 1 juni 1981 (*R.W.* 1981-1982, kol. 741). Hieruit blijkt dat een werkgever geen loon verschuldigd is voor de periode na de vaststelling van de dringende reden tijdens welke hij de beschermde werknemer niet tewerkgesteld heeft. Heeft de werkgever het loon toch doorbetaald, dan was die betaling onverschuldigd en heeft hij, krachtens artikel 1235, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, het recht om het onverschuldigde terug te vorderen.

In het tweede wetsvoorstel van de heer Breyne (Stuk n° 22/1 - 1988) daarentegen wordt vooropgesteld dat de beschermde werknemer tijdens de procedure 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.

Ook volgens het advies van de Commissie voor de Justitie (werkdokument van de Commissie voor de Sociale Zaken, 1981-1982) is de werkgever er verder toe gehouden om het loon uit te betalen aan de werknemer.

De spreker betwijfelt of deze onmogelijkheid tot terugvordering van het in de loop van de procedure uithetaalde gedeelte van het loon, in geval de dringende reden wordt erkend, nog in overeenstemming is met de algemene rechtsbeginselen.

Tot nu toe kon de beschermde werknemer tijdens de procedure genieten van eventueel terugvorderbare werkloosheidsuitkeringen. Dit werd trouwens bevestigd door de ministeriële omzendbrief die aan de onderscheiden gewestelijke bureaus een zelfde interpretatie in deze materie oplegde.

De amendementen n° 8 en 15 hebben dan ook de bedoeling om deze bestaande regeling wettelijk te waarborgen.

Het amendement n° 16 wordt ingediend in bijkomende orde en is geïnspireerd door het wetsvoorstel Breyne (Stuk n° 22/1 - 1988) dat aan de beschermde werknemer tijdens de procedure het bedrag gewaarborgd door artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek, wil garanderen.

Ook hier is in een terugvordering voorzien, wanneer het bestaan van de dringende reden wordt erkend bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing.

De heer De Roo is van mening dat de gerechtelijke procedure in dit ontwerp veel duidelijker is geregeld dan in het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978.

Nochtans wordt er niets bepaald voor het verloop van een mogelijke strafprocedure. Wanneer de zaak aanhangig wordt gemaakt bij de strafrechter, kan de procedure voor de arbeidsrechtbank niet worden voortgezet, zolang de strafrechter geen uitspraak heeft gedaan over de feiten.

Uit het verleden zijn tal van precedentes bekend van lang aanslepende parallelle strafprocedures.

Weliswaar wordt door de bepalingen in dit ontwerp de werkgever ontmoedigd om lichtzinnig een strafprocedure in te stellen, maar het is niet uitgesloten dat er bij de toepassing problemen zullen rijzen.

L'intervenant estime que l'indemnité complémentaire qui sera payée par l'employeur constitue un élément important du projet, dans la mesure où elle assure au travailleur concerné une sécurité juridique en ce qui concerne ses revenus pendant la durée de la procédure. Le fait que le travailleur puisse continuer à bénéficier d'autres droits sociaux en dehors du droit aux allocations de chômage est également positif. Cet aspect du problème n'entre toutefois pas dans le cadre du projet de loi à l'examen.

M. Van Mechelen souscrit à l'exposé de M. Flamant. Il estime lui aussi que le projet à l'examen offre une protection excessive aux délégués.

Il demande si le fait de supprimer la possibilité de récupérer le salaire payé pendant la durée de la procédure n'est pas contraire au principe d'égalité inscrit dans les articles 6 et 6bis de la Constitution.

Cette suppression établit en effet une discrimination entre les travailleurs protégés et ceux qui ne le sont pas. Il n'est donc pas impensable que la loi en projet soit attaquée devant la Cour d'arbitrage.

L'intervenant peut marquer son accord sur le principe selon lequel le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un certain revenu pendant l'enquête, mais estime que si le tribunal constate qu'il existait un motif grave justifiant le licenciement, l'employeur doit conserver le droit de répétition.

M. Vangansbeke estime que la disposition proposée rompt l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Le fait que le président du tribunal du travail décide de suspendre le contrat de travail constitue également une indication quant à l'existence d'un motif grave.

On ne peut exiger de l'employeur qu'il continue à payer des rétributions au travailleur concerné au cours d'une telle suspension. L'intervenant estime, à l'instar de M. Flamant, que le revenu du travailleur doit être assuré au cours de cette période par le biais d'allocations de chômage récupérables.

Le Ministre répond qu'un des principaux objectifs du projet était de clarifier la situation sociale du travailleur protégé au cours de la procédure de licenciement.

La réglementation proposée engendre à première vue une iniquité dans la mesure où il ne permet pas à l'employeur de récupérer les indemnités indûment versées.

Le projet tend en effet à empêcher toute répétition. A cet égard, il ne faut pas oublier que l'impossibilité de répétition joue dans les deux sens et qu'elle peut donc également s'avérer profitable à l'employeur. Lorsque le motif grave n'a pas été reconnu, l'ONem ne peut pas non plus récupérer les allocations de chômage auprès du travailleur protégé et celui-ci ne peut lui non plus exiger à son tour que l'employeur lui verse la partie restante de la rémunération pour la période concernée.

Een belangrijk element in het ontwerp is voor de spreker de bijkomende vergoeding die zal worden betaald door de werkgever, zodat de rechtszekerheid over de inkomenssituatie van de betrokken werknemer tijdens de procedure is gewaarborgd. Ook belangrijk is het waarborgen van het behoud van andere sociale zekerheidsrechten dan het recht op werkloosheidsuitkeringen. Dit valt echter buiten het bestek van onderhavig wetsontwerp.

De heer Van Mechelen sluit zich aan bij de uiteenzetting van de heer Flamant. Ook hij is de mening toegedaan dat in dit ontwerp de bescherming van afgevaardigden al te verregaand is.

Hij stelt de vraag of het opheffen van de mogelijkheid tot terugvordering van het loon betaald tijdens het verloop van de procedure niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel vervat in de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet.

Op deze wijze wordt er immers een onbillijk onderscheid gemaakt tussen beschermde en niet-beschermde werknemers. Het is dus niet ondenkbaar dat deze wet zal worden aangevochten voor het Arbitragehof.

De spreker kan akkoord gaan met het principe dat tijdens het onderzoek de werknemer van een zeker inkomen moet kunnen genieten, maar wanneer de rechtbank vaststelt dat er een geldige dringende reden voor het ontslag bestond, moet de werkgever het recht op terugvordering behouden.

Volgens *de heer Vangansbeke* verstoort de voorgestelde regeling het evenwicht tussen werknemers- en werkgeversbelangen. Wanneer de voorzitter van de arbeidsrechtbank beslist tot een schorsing van de arbeidsovereenkomst is dit tevens een aanwijzing voor het bestaan van een dringende reden.

Tijdens zulk een schorsing kan men niet eisen van de werkgever dat hij vergoedingen blijft uitbetalen aan de betrokken werknemer. De spreker is, zoals de heer Flamant, van oordeel dat gedurende die periode het inkomen van de werknemer moet worden verzekerd door terugvorderbare werkloosheidsuitkeringen.

De Minister antwoordt dat één van de belangrijke doelstellingen van het ontwerp was om klaarheid te scheppen in de sociale situatie van de beschermde werknemer tijdens de ontslagprocedure.

Op het eerste gezicht veroorzaakt de voorgestelde regeling een onbillijk onevenwicht, doordat de werkgever de onterecht uitbetaalde vergoedingen niet kan terugvorderen.

Het ontwerp wil inderdaad elke terugvordering beletten. Men mag daarbij niet uit het oog verliezen dat de onmogelijkheid tot terugvordering in beide richtingen geldt en dus ook voordelig kan blijken voor de werkgever. Wanneer de dringende reden niet erkend wordt is het eveneens niet mogelijk voor de RVA om de werkloosheidsuitkeringen terug te vorderen van de beschermde werknemer en voor deze laatste is het ook niet mogelijk om op zijn beurt het resterende gedeelte van het loon voor de betrokken periode terug te vorderen van de werkgever.

Répondant à M. Van Mechelen, *le Ministre* précise que la jurisprudence ne reconnaît la violation du principe d'égalité que dans la mesure où les circonstances sont identiques.

Une circonstance différente est créée en vertu de la loi elle-même, par suite de la protection qu'elle offre.

Le Conseil d'Etat ne formule pas non plus d'observation à ce sujet.

En ce qui concerne la remarque de M. De Roo, le Ministre explique qu'il n'a pas jugé souhaitable que le projet de loi à l'examen apporte des modifications à la loi pénale et au Code d'instruction criminelle. Des lois particulières ne peuvent en effet compromettre l'équilibre global de notre droit positif.

Tout le projet n'en vise pas moins à éviter que les procédures s'éternisent.

Le fait que ce soient désormais les employeurs qui auront à payer l'indemnité complémentaire jusqu'à ce qu'une décision soit coulée en force de chose jugée les dissuadera de déposer des plaintes fictives à la légère.

Au cours de la période de décantation, il apparaîtra d'ailleurs que les organisations syndicales ne continuent plus à soutenir leurs délégués lorsqu'une infraction est à l'origine du motif grave.

Enfin, le Ministre déclare que le Ministre de la Justice accepte d'user de son droit d'injonction positive pour inciter les juridictions répressives à traiter en priorité les plaintes dont elles sont saisies en ce domaine.

Le premier alinéa de l'amendement n° 8 de MM. Neven et Flamant est rejeté par 10 voix contre 2 et une abstention.

Le deuxième alinéa de cet amendement est rejeté par le même vote.

Le premier alinéa de l'amendement n° 15 de MM. Neven et Flamant est retiré.

Le deuxième alinéa de cet amendement est rejeté par 11 voix contre 2 et une abstention.

Les premier et deuxième alinéas de l'amendement n° 16 de MM. Neven et Flamant sont rejetés par 11 voix contre 2 et une abstention.

M. De Roo demande si la disposition du dernier alinéa de l'article n'implique pas une modification de la législation relative au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Le dernier alinéa dispose en effet que le Roi peut, sans préjudice des intérêts, prévoir une majoration des sommes qui devront être remboursées par l'employeur au Fonds d'indemnisation. Or, jusqu'à présent, les sommes versées par ledit Fonds à titre d'indemnisation n'ont jamais été majorées d'intérêts.

Le Ministre répond que cette disposition implique que lorsque le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises paie l'indemnité complémentaire, ce Fonds est légalement subrogé aux droits du travailleur à l'égard de l'employeur. Le Fonds est dès lors habilité à récupérer non seulement le principal et les intérêts auprès de l'em-

Aan de heer Van Mechelen antwoordt *de Minister* dat een schending van het gelijkheidsbeginsel door de rechtspraak slechts wordt aangenomen voorzover de omstandigheden gelijk zijn.

Door de wettelijke bescherming wordt krachtens de wet zelf een andere omstandigheid gecreëerd.

Ook de Raad van State maakt in dit verband geen bemerking.

Wat de opmerking van de heer De Roo betreft, verklaart de Minister dat hij het niet wenselijk achtte om met dit ontwerp wijzigingen aan te brengen aan de strafwet en aan het Wetboek van Strafvordering. Mogelijk particuliere wetten mogen geen afbreuk doen aan het globale evenwicht van ons positief recht.

Wel is heel het ontwerp erop gericht om langdurige procedures te vermijden.

Fictieve strafklachten zullen minder lichtzinnig worden neergelegd nu de complementaire vergoeding door de werkgever moet worden uitbetaald tot er een beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.

Tijdens de afkoelingsperiode zal overigens blijken dat vakbondsorganisaties geen verdere steun verlenen aan hun afgevaardigden, wanneer een misdrijf aan de basis ligt van de dringende reden.

Tenslotte verklaart de Minister dat de Minister van Justitie het ermee eens is om via het positief injunctierecht de strafgerechten ertoe aan te zetten om de klachten in verband met deze materie bij voorrang te behandelen.

Het eerste lid van het amendement n° 8 van de heren Neven en Flamant wordt verworpen met 10 stemmen tegen 2 en 1 onthouding.

Het tweede lid van dit amendement wordt verworpen met dezelfde stemming.

Het eerste lid van het amendement n° 15 van de heren Neven en Flamant wordt ingetrokken.

Het tweede lid van dit amendement n° 15 wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Het eerste en het tweede lid van het amendement n° 16 van de heren Neven en Flamant worden verworpen met 11 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

De heer De Roo vraagt of de bepaling van het laatste lid van dit artikel een wijziging inhoudt van de wetgeving in verband met het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

In het laatste lid wordt bepaald dat de Koning een verhoging kan vaststellen van de bedragen die de werkgever moet terugbetalen aan het Fonds, onverminderd de intresten. Tot nu toe worden bij de vergoedingen die worden uitbetaald door dit Fonds geen intresten in rekening gebracht.

De Minister antwoordt dat deze bepaling inhoudt dat wanneer het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, de complementaire vergoeding uitbetaalt aan de werknemer, dit Fonds wettelijk gesubrogeerd is in de rechten ten overstaan van de werkgever. Het Fonds is dan niet alleen gerechtigd om van die werk-

ployeur, mais également les frais administratifs afférents à cette mission.

L'article 9 est adopté par 11 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 10

La Commission marque son accord sur la modification de texte suivante : au deuxième alinéa, troisième ligne, il y a lieu de lire « alinéa 4 » au lieu de « alinéa 3 ».

L'article 10 est adopté par 12 voix contre une.

Art. 11

Afin de mettre le texte néerlandais en concordance avec le texte français, le président propose de rédiger comme suit le § 2, premier alinéa, première phrase, du texte néerlandais :

« De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. »

La Commission accepte cette proposition.

L'article ainsi modifié est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 12

MM. Flamant et Neven présentent un amendement (n° 9) tendant à remplacer cet article par une nouvelle disposition prévoyant que le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prend cours le jour de la notification du motif grave.

L'auteur fait observer que dès lors que la juridiction du travail a reconnu le motif grave, les relations professionnelles entre l'employeur et le travailleur prennent fin au moment où l'employeur a notifié au travailleur le préavis pour motif grave. L'interprétation selon laquelle les dispositions de l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 doivent être à nouveau appliquées après l'épuisement de la procédure spéciale, ne peut donc être retenue.

Le Ministre répond que des difficultés sont apparues par le passé dans la jurisprudence lorsqu'il s'agissait d'appliquer les dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pendant la procédure prévue par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

Afin d'éviter de tels problèmes, il est explicitement précisé à l'article 12 que le délai de trois jours ouvra-

gever de hoofdsom samen met de intresten terug te vorderen maar ook de aanvullende administratieve kosten die deze opdracht met zich meebrengt.

Artikel 9 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 10

De Commissie verklaart zich akkoord met volgende tekstwijziging. In het tweede lid, vierde en vijfde regel, leze men « vierde lid » in plaats van « derde lid ».

Het artikel 10 wordt aangenomen met 12 tegen 1 stem.

Art. 11

Ten einde de Nederlandse en de Franse tekst met elkaar in overeenstemming te brengen, stelt de Voorzitter voor in de Nederlandse tekst van § 2, eerste lid, de eerste volzin als volgt te wijzigen :

« De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. »

De Commissie is het met die tekstwijziging eens.

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 12

De heren Flamant en Neven dienen een amendement (n° 9) in ertoe strekkend dit artikel door een nieuwe bepaling te vervangen ten einde de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, te doen ingaan op de dag van de aanzegging van de dringende reden.

De indiener merkt op dat zodra het arbeidsgerecht de dringende reden heeft aanvaard, de professionele betrekkingen tussen werkgever en werknemer een einde nemen met ingang van het ogenblik waarop de werkgever de werknemer in kennis heeft gesteld van de dringende reden. Derhalve kan de interpretatie niet weerhouden worden dat na de uitputting van de speciale procedure nogmaals de voorschriften van artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten worden nageleefd.

De Minister antwoordt dat in de vroegere rechtspraak enige moeilijkheden zijn gerezen om de bepalingen van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten toe te passen tijdens de procedure voorzien in het koninklijk besluit n° 4 voor 11 oktober 1978.

Ten einde gelijkaardige problemen te vermijden, wordt in artikel 12 uitdrukkelijk gesteld dat de ter-

bles « court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt ».

L'amendement n° 9 de MM. Flamant et Neven est rejeté par 14 voix contre 2.

L'article 12 est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 13

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté sans modification par 14 voix contre 2.

Art. 14

Le Président propose de remplacer, à la huitième ligne du premier alinéa du texte néerlandais, les mots « bij aangetekend schrijven » par le mots « bij een ter post aangetekende brief ».

La Commission accepte cette correction d'ordre linguistique.

L'article 14, tel qu'il a été modifié, est adopté par 14 contre 2.

Art. 15

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté sans modification par 14 voix contre 2.

Art. 16

M. De Roo demande si, dans le cas où la réintégration n'est pas demandée, le travailleur a droit à l'indemnité de protection une fois que le tribunal lui a donné gain de cause.

Le Ministre répond que, dans le cadre de la réglementation actuelle, le travailleur protégé est tenu de demander sa réintégration.

Le projet de loi à l'examen instaure la liberté de choix : le travailleur peut préférer ne pas être réintégré dans l'entreprise.

Dans cette hypothèse, il est prévu que l'indemnité que l'employeur est tenu de payer est égale à la rémunération en cours afférente à une période de deux, trois ou quatre ans, selon l'ancienneté du travailleur concerné.

Ce n'est que s'il refuse la réintégration du travailleur qui la lui a demandée que l'employeur est tenu de lui payer une indemnité complémentaire égale à la rémunération afférente à la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat.

mijn van drie werkdagen een aanvang neemt op de derde werkdag van het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Het amendement n° 9 van de heren Flamant en Neven wordt verworpen met 14 tegen 2 stemmen.

Artikel 12 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 13

Dit artikel geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt ongewijzigd aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 14

De Voorzitter stelt voor in het eerste lid van de Nederlandse tekst, achtste regel, de woorden « bij aangetekend schrijven » te vervangen door de woorden « bij een ter post aangetekende brief ».

De Commissie gaat akkoord met deze tekstcorrectie.

Artikel 14, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 15

Dit artikel geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt ongewijzigd aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 16

De heer De Roo vraagt of in geval de reïntegratie niet gevraagd wordt, de werknemer recht heeft op de beschermingsvergoeding éénmaal de rechtbank hem in het gelijk heeft gesteld.

De Minister antwoordt dat in de bestaande reglementering de beschermde werknemer ertoe gehouden is de reïntegratie te vragen.

In onderhavig wetsontwerp werd geopteerd voor een keuzevrijheid : de werknemer kan er de voorkeur aan geven niet opnieuw te worden opgenomen in het bedrijf.

In die hypothese wordt bepaald dat de vergoeding die de werkgever dient uit te keren gelijk is aan het lopende loon voor een periode van twee, drie of vier jaar naargelang de anciënniteit van de betrokken werknemer.

Het is enkel wanneer de door de werknemer gevraagde reïntegratie door de werkgever wordt geweigerd, dat de werkgever ook nog een bijkomende vergoeding dient te betalen die gelijk is aan het loon voor de periode die nog overblijft tot het einde van het mandaat.

M. Van Mechelen estime que l'on peut difficilement obliger l'employeur à payer une indemnité dans le cas où le travailleur ne demande pas sa réintégration.

M. Flamant présente dès lors un amendement (n° 10) tendant à supprimer cet article.

M. Neven présente un amendement (n° 17) tendant à limiter les indemnités au montant de la rémunération correspondant à la durée d'un an, un an et demi et deux ans au lieu de deux, trois ou quatre ans.

L'auteur estime que ces indemnités sont très élevées et peuvent comporter un coût qui peut, surtout dans des petites entreprises, être un obstacle insurmontable. Le coût éventuel, lié à un licenciement non reconnu pour faute grave ou raison économique ou technique, éventuellement pour vices de forme, peut entraîner ainsi la faillite de certains employeurs.

M. Sleenckx fait observer que le montant de ces indemnités ne peut être jugé excessif et que certaines entreprises sont prêtes à dépenser des sommes énormes pour écarter un délégué du personnel trop dynamique.

Les amendements n° 10 de *M. Flamant* et n° 17 de *M. Neven* sont rejetés par 14 voix contre 2.

L'article 16 est adopté, sans modification, par 14 voix contre 2.

Art. 17

MM. Neven et Flamant présentent un amendement (n° 18) tendant à ne rendre les dispositions du § 1^{er} applicables qu'aux délégués effectifs du personnel.

Les auteurs estiment que la protection devrait surtout concerner les travailleurs qui jouent un rôle effectif de représentants du personnel. Dans cette optique, il faudrait aussi limiter le coût, déjà très élevé, des sanctions aux travailleurs représentant effectivement les travailleurs.

Le *Ministre* répond que le fait d'étendre la protection aux suppléants s'inscrit dans la philosophie du projet de loi.

M. De Roo demande qu'il soit confirmé que les articles 17 et 18 s'appliquent aux candidats non élus, comme on peut d'ailleurs le lire dans le rapport du Sénat (Doc. Sénat n° 1105/2, p. 26), où il est écrit que « les candidats non élus bénéficient des deux volets de l'indemnité ».

Le *Ministre* précise que le régime des indemnités s'applique aux délégués effectifs et suppléants ainsi qu'aux candidats. Le rapport du Sénat est donc correct sur ce point.

Ce n'est qu'en ce qui concerne la procédure que le projet établit une distinction entre les délégués effectifs et suppléants, d'une part, et les candidats, de l'autre.

De heer Van Mechelen is van oordeel dat het moeilijk verdedigbaar is om de werkgever een vergoeding te doen betalen in het geval de werknemer zijn wederopneming niet aanvraagt.

De heer Flamant dient derhalve een amendement (n° 10) in ertoe strekkend dit artikel weg te laten.

De heer Neven dient een amendement (n° 17) in ertoe strekkend de vergoedingen te beperken tot het loon overeenstemmend met de duur van één jaar, anderhalf jaar of twee jaar in plaats van twee, drie of vier jaar.

Volgens de indiener zijn die vergoedingen zeer hoog en betekenen zij vooral voor kleine ondernemingen een last die zij niet kunnen dragen. De eventuele kosten verbonden aan een ontslag dat niet is erkend als een ontslag om dringende reden of als een ontslag om economische of technische redenen, eventueel wegens gebreken in de vorm, kan leiden tot het faillissement van sommige werkgevers.

De heer Sleenckx merkt op dat het bedrag van die vergoedingen zeker niet als overdreven kan worden bestempeld en dat sommige bedrijven er zeer hoge bedragen voor over hebben om een ijverige personeelsafgevaardigde weg te werken.

De amendementen n° 10 van de heer *Flamant* en n° 17 van de heer *Neven* worden verworpen met 14 tegen 2 stemmen.

Artikel 16 wordt ongewijzigd aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 17

De heren Neven en Flamant dienen een amendement (n° 18) in ertoe strekkend de bepalingen van paragraaf 1 enkel toepasselijk te verklaren op de effectieve personeelsafgevaardigden.

De bescherming moet volgens de auteurs betrekking hebben op de werknemers die het personeel werkelijk vertegenwoordigen. In dit opzicht zou de reeds zeer hoge kostprijs van de sancties moeten worden beperkt tot degenen die de werknemers daadwerkelijk vertegenwoordigen.

De *Minister* antwoordt dat de uitbreiding van de beoogde bescherming van de plaatsvervangers past in de filosofie van het wetsontwerp.

De heer De Roo vraagt om te bevestigen dat de artikelen 17 en 18 wel degelijk van toepassing zijn op de niet-verkozen kandidaten, zoals trouwens in het Senaatsverslag (Stuk Senaat n° 1105/2, blz. 26) wordt vermeld, namelijk dat de niet-verkozen kandidaten genieten van de twee luiken van de vergoeding.

De *Minister* preciseert dat de regeling inzake de vergoedingen toepasselijk is op de effectieven, de plaatsvervangers en op de kandidaten. Wat in het Senaatsverslag staat is dus correct.

Enkel wat de procedure betreft wordt er een onderscheid gemaakt tussen de effectieven en plaatsvervangers enerzijds en de kandidaten anderzijds.

L'amendement n° 18 de MM. Flamant et Neven est rejeté par 14 voix contre 2.

L'article 17 est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 18

Cet article est adopté sans discussion par 14 voix contre 2.

Art. 18bis (nouveau)

MM. Neven et Flamant présentent un amendement (n° 19) visant à insérer un nouvel article 18bis qui prévoit que les indemnités visées aux articles 16 et 18 constituent une rémunération au sens de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

Les auteurs rappellent que la Cour de cassation a justifié l'interdiction de cumul entre les allocations de chômage et les indemnités de protection par la considération que ces indemnités compensent la perte de rémunération résultant du défaut de réintégration du travailleur (Cass., 13 septembre 1982, *JTT* 1983, 166). Dès lors que, selon le texte en projet, l'octroi de l'indemnité ne serait plus nécessairement subordonné à une demande de réintégration, il faut éviter, par une disposition expresse, tout risque de cumul avec les allocations de chômage.

Le Ministre répond que ces indemnités sont considérées comme une rémunération et que les règles normales en matière de sécurité sociale sont d'application.

Cet amendement est rejeté par 14 voix contre 2.

Art. 19

M. De Roo demande à partir de quel moment le travailleur reprend son mandat. Est-ce au moment où il est constaté que le travailleur a été licencié en violation des dispositions de la loi en projet ou cette reprise du mandat a-t-elle lieu à un autre moment ? Cela peut avoir des conséquences importantes.

Le Ministre répond que le travailleur ne reprend son mandat qu'au moment de sa réintégration. Accorder un effet rétroactif à la reprise du mandat pourrait mener à des situations intenable.

Il ajoute que la réintégration constitue la conclusion de toute la procédure après que la décision du tribunal a été coulée en force de chose jugée.

Amendement n° 18 van de heren Neven en Flamant wordt verworpen met 14 tegen 2 stemmen.

Artikel 17 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 18

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 18bis (nieuw)

De heren Neven en Flamant dienen een amendement (n° 19) in ertoe strekkend een nieuw artikel 18bis in te voegen ten einde de vergoedingen bedoeld in de artikelen 16 tot 18 te doen beschouwen als een loon in de zin van artikel 126 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

De indieners herinneren eraan dat het Hof van Cassatie het verbod op de cumulatie van werkloosheidsuitkeringen en beschermingsvergoedingen gerechtvaardigd heeft door de overweging dat die vergoedingen het loonverlies compenseren als gevolg van de niet-reïntegratie van de werknemer in de onderneming (Cassatie, 13 september 1982, *JTT* 1983, 166). Daar de toekenning van de vergoeding volgens de ontwerp tekst niet noodzakelijk afhankelijk zal zijn van een aanvraag tot reïntegratie, is het nodig in een uitdrukkelijke bepaling te voorzien teneinde de cumulatie met de werkloosheidsuitkeringen te voorkomen.

De Minister antwoordt dat die vergoedingen beschouwd worden als loon en dat de normale sociale zekerheidsregels van toepassing zijn.

Dit amendement wordt verworpen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 19

De heer De Roo vraagt vanaf welk ogenblik het mandaat opnieuw wordt opgenomen : is dat op het ogenblik dat wordt vastgesteld dat het ontslag in strijd is met de bepalingen van onderhavig wetsontwerp of is dat op een ander tijdstip ? Dit kan belangrijke gevolgen hebben.

De Minister antwoordt dat dit mandaat pas opnieuw kan worden opgenomen op het ogenblik van de reïntegratie van de werknemer. Het toekennen van een retroactieve werking aan het opnieuw opnemen van het mandaat zou tot onhoudbare situaties aanleiding kunnen geven.

Hij voegt er aan toe dat de reïntegratie het sluitstuk is van de ganse procedure nadat de beslissing van de rechtbank in kracht van gewijsde is gegaan.

Mme De Meyer demande quel préjudice pourrait éventuellement subir le travailleur si la reprise du mandat avait lieu à un autre moment.

M. De Roo fait observer qu'en cas de litige, la suspension du mandat en même temps que celle du contrat de travail est loin d'être acquise automatiquement. C'est la raison pour laquelle l'intervenant avait demandé ces précisions au Ministre.

Le Ministre précise qu'il a été choisi de lier le mandat à l'exécution effective du contrat du travail.

Si le président du tribunal du travail ne suspend pas le contrat de travail, le travailleur continue à exercer son mandat.

A contrario, si le contrat est suspendu, il n'existe aucune possibilité de poursuivre le mandat.

Le mandat ne peut être exercé à nouveau que lorsque le travailleur reprend le travail.

Le Ministre estime que cette solution est la plus réaliste.

M. De Roo lui ayant en outre demandé si, pendant la suspension, le délégué effectif du personnel est remplacé par son suppléant, le Ministre lui répond par l'affirmative.

Il ajoute que la représentation au sein de l'entreprise en tant que telle ne peut être compromise. Les organes doivent pouvoir continuer à fonctionner.

L'article 19 est adopté sans modification par 14 voix contre 2.

Art. 20

M. Van Mechelen espère que le Ministre n'utilisera pas de cette disposition pour apporter des modifications qui sortiraient du cadre du projet de loi à l'examen. Il demande pourquoi les dispositions légales à modifier n'ont pas fait l'objet d'une énumération limitative.

Le Ministre répond qu'une telle disposition figure couramment dans les textes de loi et qu'elle ne donnera pas lieu à des abus.

L'article 20 est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 21

Le président fait observer que le titre complet du projet à l'examen doit être mentionné à la fin du nouvel article 587bis à insérer dans le Code judiciaire.

La Commission convient de compléter cet article dans ce sens.

L'article ainsi modifié est adopté par 14 voix contre 2.

Mevrouw De Meyer wenst te vernemen welke nadelen de werknemer eventueel zou ondervinden mocht het mandaat op een ander tijdstip opnieuw worden opgenomen.

De heer De Roo wijst erop dat in algemene zin bij heel wat betwistingen niet zomaar wordt aanvaard dat het mandaat geschorst wordt op het ogenblik van de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Vandaar zijn vraag om precisering.

De Minister verduidelijkt dat er werd gekozen voor een koppeling van het mandaat aan de effectieve uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank de arbeidsovereenkomst niet schorst, blijft de werknemer zijn mandaat uitoefenen.

A contrario, indien de overeenkomst geschorst wordt bestaat er geen mogelijkheid om het mandaat voort te zetten.

Het mandaat kan pas opnieuw ingaan wanneer de werknemer het werk hervat.

Volgens de Minister is dit de meest realistische oplossing.

Op de bijkomende vraag van *de heer De Roo* of tijdens de schorsing de effectieve personeelsafgevaardigde door zijn plaatsvervanger wordt vervangen, antwoordt de Minister bevestigend.

Hij voegt eraan toe dat de vertegenwoordiging in de onderneming als dusdanig niet in het gedrang mag worden gebracht. De organen moeten verder kunnen functioneren.

Artikel 14 wordt ongewijzigd aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 20

De heer Van Mechelen hoopt dat de Minister van deze bepaling geen gebruik zal maken om aanpassingen aan te brengen die het kader van onderhavig wetsontwerp te buiten gaan. Hij vraagt zich af waarom de te wijzigen wetsbepalingen niet limitatief werden opgesomd.

De Minister antwoordt dat het hier gaat om een courante bepaling in wetteksten waarvan geenszins misbruik zal worden gemaakt.

Artikel 20 wordt vervolgens aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 21

De voorzitter wijst erop dat in fine van het nieuw in te voegen artikel 587bis van het Gerechtelijk Wetboek de volledige titel van onderhavig wetsontwerp moet worden vermeld.

De Commissie gaat ermee akkoord dit artikel in die zin te vervolledigen.

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 22

M. De Roo fait observer que dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, la délégation syndicale assume les missions des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

L'intervenant demande si, lorsqu'ils agissent en tant que tels, ces délégués pourront jouir de la protection prévue par le projet à l'examen.

Le Ministre répond par l'affirmative et précise que les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions légales existantes en vertu de l'article 20 du projet.

M. Breyne renvoie au dernier alinéa qui dispose que les dispositions légales existantes restent d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la loi.

Il demande ce que signifie le membre de phrase « dont l'employeur avait connaissance ». Il y a différentes phases dans la prise de connaissance d'un motif grave et la réaction qui s'ensuit.

Une précision en la matière permettrait d'éviter toute contestation future concernant l'application de la nouvelle loi.

Le Ministre précise qu'en l'occurrence, il est fait application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qu'il existe une jurisprudence constante sur ce qu'il faut entendre par le moment où l'employeur a connaissance du motif grave.

L'article 22 est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 23

Cet article est adopté sans discussion par 14 voix contre 2.

*
* *

L'ensemble du projet de loi est adopté par 13 voix contre 2 et une abstention.

Par conséquent, les propositions de loi jointes deviennent sans objet.

Les Rapporteurs,

J. ANSOMS
J. SANTKIN

Le Président,

M. OLIVIER

Art. 22

De heer De Roo merkt op dat in ondernemingen met minder dan 50 werknemers de syndicale afgevaardigden de taak waarnemen van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Hij vraagt of die afgevaardigden wanneer zij als dusdanig optreden, kunnen genieten van de bescherming van onderhavig wetsontwerp.

De Minister antwoordt bevestigend en de nodige aanpassingen zullen gebeuren krachtens artikel 20 van onderhavig wetsontwerp.

De heer Breyne verwijst naar het laatste lid waarin wordt gesteld dat de bestaande wetbepalingen van toepassing blijven met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever reeds kennis had vóór de dag of op de dag van de inwerkingtreding van dit wetsontwerp.

Hij wenst te vernemen wat bedoeld wordt met de zinsnede « waarvan de werkgever kennis had ». Er zijn verschillende fasen in het kennis krijgen van een dringende reden en de reactie die hierop volgt.

Een precisering hiervan kan latere betwistingen in verband met de toepassing van de nieuwe wet helpen voorkomen.

De Minister verduidelijkt dat hier toepassing gemaakt wordt van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en dat er een vaste rechtspraak bestaat over de vraag wat er dient te worden verstaan onder tijdstip waarop de werkgever kennis heeft gekregen van de dringende reden.

Artikel 22 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 23

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

*
* *

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Bijgevolg vervallen de toegevoegde wetsvoorstellen.

De Rapporteurs,

J. ANSOMS
J. SANTKIN

De Voorzitter,

M. OLIVIER

ERRATA

Art. 2

Au § 4, avant-dernière ligne, lire « préjudices » au lieu de « préjudice ».

Art. 3

Au § 1^{er}, quatrième alinéa, neuvième et dixième lignes et au § 2, première et deuxième lignes, lire « délégué du personnel » au lieu de « représentant du personnel » et « candidat-délégué du personnel » au lieu de « candidat-représentant du personnel ».

Art. 4

Au § 3, deuxième ligne, lire « au § 1 » au lieu de « à l'alinéa 1^{er} ».

Art. 10

- 1) Au deuxième alinéa, troisième ligne, lire « alinéa 4 » au lieu de « alinéa 3 ».
- 2) Au dernier alinéa, première ligne du texte néerlandais, lire « vonnissen » au lieu de « vonissen ».

Art. 11

Au § 2, premier alinéa du texte néerlandais, il y a lieu de lire la première phrase comme suit :

« De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. »

Art. 14

Au premier alinéa, huitième ligne du texte néerlandais, lire « bij een ter post aangetekende brief » au lieu de « bij aangetekend schrijven ».

Art. 21

Il y a lieu de lire la fin de cet article comme suit :

« de la loi du 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 du travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel. »

ERRATA

Art. 2

In § 4, voorlaatste regel van de Franse tekst, leze men « préjudices » in plaats van « préjudice ».

Art. 3

In § 1, vierde lid, negende en tiende regel en in § 2, eerste en tweede regel van de Franse tekst, leze men « délégué du personnel » in plaats van « représentant du personnel » en « candidat-délégué du personnel » in plaats van « candidat-représentant du personnel ».

Art. 4

In § 3, tweede regel, leze men « bij § 1 » in plaats van « bij het eerste lid ».

Art. 10

- 1) In het tweede lid, vierde en vijfde regel, leze men « vierde lid » in plaats van « derde lid ».
- 2) In het laatste lid, eerste regel, leze men « vonnissen » in plaats van « vonissen ».

Art. 11

In § 2, eerste lid, leze men de eerste volzin als volgt :

« De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. »

Art. 14

In het eerste lid, achtste regel, leze men « bij een ter post aangetekende brief » in plaats van « bij aangetekend schrijven ».

Art. 21

Het einde van dit artikel dient te worden gelezen als volgt :

« ... houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités van veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandi-daat-personeelsafgevaardigden. »