

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 september 2002

WETSONTWERP

betreffende de bescherming van
de preventieadviseurs. ⁽¹⁾

WETSONTWERP

tot wijziging van het Gerechtelijk wetboek
naar aanleiding van de wet van.....
betreffende de bescherming van de
preventieadviseurs ⁽²⁾

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	6
3. Voorontwerp	30
4. Advies van de Raad van State	38
5. Wetsontwerp 1	47
5. Wetsontwerp 2	59
6. Bijlage	61

⁽¹⁾ Wetsontwerp DOC 50 2032/1: aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

⁽²⁾ Wetsontwerp DOC 50 2033/1: aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 septembre 2002

PROJET DE LOI

portant protection des conseillers
en prévention ⁽¹⁾

PROJET DE LOI

modifiant le Code judiciaire en fonction
de la loi du.... portant protection
des conseillers en prévention ⁽²⁾

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	6
3. Avant-projet	30
4. Avis du Conseil d'Etat	38
5. Projet de loi 1	47
5. Projet de loi 2	59
6. Annexe	61

⁽¹⁾ Projet de loi DOC 50 2032/1 matière visée à l'article 78 de la Constitution.

⁽²⁾ Projet de loi DOC 50 2033/1 matière visée à l'article 77 de la Constitution.

De Regering heeft dit wetsontwerp op 24 september 2002 ingediend.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 24 septembre 2002.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 1 oktober 2002 door de Kamer ontvangen.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 1 octobre 2002.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
PS	:	Parti socialiste
cdH	:	Centre démocrate Humaniste
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)

CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)

PLEN : Plenum (witte kaft)

COM : Commissievergadering (beige kaft)

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)

CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)

PLEN : Séance plénière (couverture blanche)

COM : Réunion de commission (couverture beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Bestellingen :

Natieplein 2

1008 Brussel

Tel. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.deKamer.be

e-mail : publicaties@deKamer.be

Commandes :

Place de la Nation 2

1008 Bruxelles

Tél. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.laChambre.be

e-mail : publications@laChambre.be

SAMENVATTING

Het ontwerp van wet dat ter bespreking wordt voorgelegd heeft tot doel de preventie-adviseurs een bescherming te bieden waardoor ze in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers hun functie kunnen uitoefenen.

Deze bescherming betreft zowel de preventieadviseurs die tewerkgesteld worden door een werkgever van de privé-sector of de openbare sector in een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk als de preventieadviseurs die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld door een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of wanneer blijkt dat hij onbekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen. Bovendien kan de werkgever van de openbare sector enkel om diezelfde redenen een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling van een preventieadviseur.

In deze drie gevallen dient er een specifieke procedure te worden toegepast. De werkgever respectievelijk de externe dienst voor preventie en bescherming moet aan de betrokken preventieadviseur de redenen van het ontslag, de beëindiging van de statutaire tewerkstelling of de verwijdering uit de functie meedelen evenals het bewijs van die redenen. Dit moet eveneens meegedeeld worden aan, al naargelang het geval, het comité voor preventie en bescherming op het werk (privé-sector), het bevoegde (basis) overlegcomité (openbare sector) of het adviescomité (externe dienst). Dit overlegorgaan moet zijn voorafgaand akkoord geven.

Indien geen akkoord wordt bereikt moet het advies gevraagd worden van de arbeidsinspectie.

RÉSUMÉ

Le projet de loi qui est soumis à la délibération a pour objet d'accorder aux conseillers en prévention une protection qui leur permet d'exercer leur fonction en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Cette protection concerne aussi bien les conseillers en prévention occupés par un employeur du secteur privé ou public dans un service interne pour la prévention et la protection au travail que les conseillers en prévention occupés ou pas en vertu d'un contrat de travail par un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé.

L'employeur ou le service externe pour la prévention et la protection au travail ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction que pour des motifs étrangers à son indépendance ou lorsqu'il apparaît qu'il est incompetent pour exercer ses missions. En outre, l'employeur du secteur public ne peut mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention que pour les mêmes motifs.

Une procédure spécifique s'applique dans ces trois cas. L'employeur ou respectivement le service externe pour la prévention et la protection doit communiquer au conseiller en prévention les motifs du licenciement, de la fin à l'occupation statutaire ou de l'écartement de sa fonction, ainsi que la preuve de ces motifs. Ces motifs doivent également être communiqués, selon le cas, au comité pour la prévention et la protection au travail (secteur privé), au comité de concertation (de base) compétent (secteur public) ou au comité d'avis (service externe). Cet organe de concertation doit donner son accord préalable.

En cas de désaccord, l'avis de l'inspection du travail doit être demandé.

Er kunnen zich dan drie hypothesen voor-doen :

1° De overeenkomst van de preventieadviseur wordt beëindigd.

Indien het comité zijn akkoord geeft, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen. De preventieadviseur kan wel de redenen van het ontslag aanvechten bij de arbeidsrechtbank.

Indien het comité geen akkoord geeft en ook de procedure voor de arbeidsinspectie tot geen resultaat leidt, moet de werkgever of de externe dienst de zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Hij kan de overeenkomst slechts beëindigen, indien de arbeidsrechtbank oordeelt dat de aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn. Hiertoe wordt voorzien in specifieke procedureregels waardoor de zaak versneld kan afgehandeld worden door de arbeidsgerechten.

Indien de in het ontwerp vastgestelde procedures niet werden gevolgd of de aangevoerde redenen door het arbeidsgerecht niet worden aanvaard is de werkgever of de externe dienst een vergoeding verschuldigd aan de preventieadviseur

Deze bedraagt twee jaar loon, indien de preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft als preventieadviseur en driejaar loon indien hij 15 jaar of meer dan 15 jaar dienst heeft.

2° Verwijdering uit de functie.

Indien de procedures werden gevolgd mag de werkgever of de externe dienst de preventieadviseur verwijderen uit de functie.

De preventieadviseur kan deze beslissing evenwel aanvechten voor de arbeidsrechtbank.

Deze kan de werkgever tot de voormelde schadevergoeding veroordelen wanneer de procedures niet werden gevolgd, wanneer de aangevoerde redenen niet bewezen zijn of wanneer de verwijdering uit de functie geen verband houdt met de organisatie van de dienst.

Trois hypothèses peuvent se présenter :

1° Le contrat du conseiller en prévention est rompu.

Si le comité donne son accord, l'employeur pourra rompre le contrat. Le conseiller en prévention peut néanmoins attaquer les motifs du licenciement devant le tribunal du travail.

Si le comité n'est pas d'accord et si la procédure auprès de l'inspection du travail ne mène à aucun résultat, l'employeur ou le service externe doit saisir le tribunal du travail.

Il pourra uniquement rompre le contrat, si le tribunal du travail juge que les motifs invoqués sont étrangers à l'indépendance ou si les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés. A cet effet, le projet de loi prévoit des règles de procédure spécifiques de sorte que l'affaire peut être traitée plus rapidement par les juridictions du travail.

Si les procédures fixées par le projet n'ont pas été appliquées ou si les motifs invoqués ne sont pas acceptés par le tribunal du travail, l'employeur ou le service externe doit payer une indemnité au conseiller en prévention.

Elle est égale à la rémunération de deux ans, lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité et elle est égale à la rémunération de trois ans, lorsqu'il compte plus de 15 années de prestations ou plus.

2° Ecartement de la fonction.

Si les procédures ont été appliquées, l'employeur ou le service externe peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction.

Le conseiller en prévention peut néanmoins attaquer cette décision devant le tribunal du travail.

Celui-ci peut condamner l'employeur au paiement de l'indemnité précitée lorsque les procédures n'ont pas été appliquées, lorsque les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou lorsque l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service.

3° Statutaire tewerkstelling.

Indien de procedure werd gevolgd kan de werkgever een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling of de preventieadviseur verwijderen uit de functie.

De preventieadviseur kan de vernietiging van deze eenzijdige administratieve rechtshandeling vragen voor de Raad van State, waardoor hij rechtsherstel kan bekomen, indien de rechtshandeling onwettig is.

De verwijdering uit de functie zonder beëindiging van de statutaire tewerkstelling is onregelmatig indien de procedures niet werden gevolgd, de aangevoerde redenen niet bewezen zijn of de verwijdering uit de functie geen verband houdt met de organisatie van de dienst. De eenzijdige administratieve rechtshandeling kan dan ook vernietigd worden door de Raad van State.

3° Occupation statutaire.

Si la procédure a été appliquée, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction.

Le conseiller en prévention peut demander devant le Conseil d'État l'annulation de cet acte administratif unilatéral, ce qui lui permettra d'être rétabli dans ces droits, si l'acte est illicite.

L'écartement de la fonction sans qu'il soit mis fin à l'occupation statutaire sera irrégulier si les procédures ne sont pas appliquées, si les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou si l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service. L'acte administratif unilatéral peut dès lors être annulé par le Conseil d'état.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, resulteerde in een wet van 11 juni 2002 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 22 juni 2002.

Deze wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk legt in het luik «preventie» en «informatie» een taak weg voor de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, die belast zijn met de psycho-sociale aspecten op het werk en die bijzonder bekwaam zijn op het vlak van de problematiek van de verschillende vormen van geweld op het werk. Deze taak bestaat uit het geven van advies en de begeleiding van de slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Om deze taak optimaal te kunnen vervullen moet de preventieadviseur niet alleen beschikken over een aangepaste vorming maar moet hij ook een aangepaste juridische bescherming genieten. Het doel van dit ontwerp van wet bestaat er dan ook in ervoor te zorgen dat deze preventieadviseur inderdaad over de nodige juridische bescherming beschikt die hem toelaat onafhankelijk en efficiënt te werken.

In de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zijn er echter ook nog andere preventieadviseurs werkzaam die o.a. deskundig zijn op het vlak van de arbeidsveiligheid, de arbeidsgeneeskunde, de ergonomie en de arbeidshygiëne. Deze personen zijn hoofdzakelijk belast met een aantal opdrachten die voortvloeien uit de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze opdracht bestaat erin bijstand te verlenen aan de werkgever en de werknemers bij de totstandkoming en de uitvoering van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit neemt nochtans niet weg dat deze personen bij de uitoefening van hun gewone opdrachten kunnen vaststellen dat er zich situaties van geweld op het werk voordoen.

Zo kan een arbeidsgeneesheer bijvoorbeeld tijdens een medisch onderzoek vaststellen dat de klachten van de werknemer te wijten zijn aan pesterijen en kunnen de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne vaststellen dat er zich gevaarlijke

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

De la problématique de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail, a découlé la loi du 11 juin 2002 publiée au Moniteur belge du 22 juin 2002.

Cette loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail réserve, dans le volet « prévention » et « information », une tâche aux conseillers en prévention des services interne et externe pour la prévention et la protection au travail, qui s'occupent des aspects psycho-sociaux au travail et qui sont spécialement compétents pour la problématique des différentes formes de violence au travail. Cette tâche consiste à donner des avis et à accompagner les victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée. Le but du présent projet de loi est, dès lors, de veiller à ce que ce conseiller en prévention dispose, effectivement, de la protection juridique nécessaire qui lui permettra de travailler de manière indépendante et efficace.

Néanmoins, les services internes et externes pour la prévention et la protection au travail sont également composés d'autres conseillers en prévention qui sont entre autre experts en matière de sécurité au travail, de médecine du travail, d'ergonomie et d'hygiène au travail. Ces personnes sont principalement chargées d'un certain nombre de missions qui découlent de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette mission consiste à soutenir l'employeur et les travailleurs lors de l'élaboration et de l'application de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il faut pourtant remarquer que ces personnes peuvent constater des faits de violence au travail, lors de l'exercice de leurs missions normales.

Ainsi un médecin du travail peut, par exemple, lors d'un examen médical constater que les plaintes du travailleur trouvent leur origine dans le harcèlement moral. Les conseillers en prévention compétents en matière de sécurité du travail et d'hygiène au travail

situaties voordoen op de arbeidsplaats (bijvoorbeeld gevaarlijk gebruik van machines en bepaalde producten) ingevolge dergelijke peesterijen. Het is dan ook niet voldoende enkel te voorzien in een juridische bescherming voor de preventieadviseur die belast is met bijzondere opdrachten in het kader van de wetgeving betreffende het geweld op het werk, maar het is eveneens noodzakelijk te voorzien in een aangepaste juridische bescherming voor alle preventieadviseurs.

De preventieadviseurs vallen momenteel onder twee categorieën van ontslagbescherming. Er bestaat een volledige uitgewerkte ontslagbescherming voor de preventieadviseurs die de functie van arbeidsgeneesheer vervullen, namelijk de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren.

Voor de andere preventieadviseurs is de ontslagbescherming beperkt tot een procedure die moet gevolgd worden, wanneer zij uit hun functie verwijderd worden. Het niet-naleven van deze procedure kan eventueel leiden tot een strafrechtelijke vervolging van de werkgever wegens overtreding van de wetgeving, maar dit heeft niet noodzakelijk tot gevolg dat aan de preventieadviseur een bijzondere bescherming wordt toegekend. Hoewel artikel 43, tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat de preventieadviseurs geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur, is er aan de overtreding van die bepaling enkel een strafrechtelijk gevolg verbonden maar geen burgerrechtelijk

Zowel in de rechtsleer als tijdens de besprekingen in het Parlement van de welzijnswet werd er dan ook aangedrongen op de totstandkoming van een specifieke bescherming tegen ontslag. Bovendien kan er alleen door een dergelijke maatregel te treffen voor gezorgd worden dat de dienovereenkomstige bepalingen van de kaderrichtlijn –veiligheid en gezondheid op het werk geen dode letter blijven.

Artikel 7 van de richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk bepaalt dat de werkgever een of meer werknemers aanwijst die zich met de activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's in het bedrijf en/of de inrichting zullen bezighouden en dat deze werknemers geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's.

peuvent constater des situations dangereuses sur le lieu de travail (par exemple l'utilisation dangereuse d'une machine ou de produits) suite à un tel harcèlement. Il ne suffit donc pas de prévoir uniquement une protection juridique pour le conseiller en prévention qui est chargé de missions spécifiques dans le cadre de la législation relative à la violence au travail, mais il est également nécessaire de prévoir une protection juridique adaptée pour tous les conseillers en prévention.

Les conseillers en prévention relèvent actuellement de deux régimes de protection contre le licenciement. Il existe une protection contre le licenciement bien élaborée pour les conseillers en prévention qui exercent la fonction de médecin du travail, celle-ci se trouve dans la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail.

Pour les autres conseillers en prévention, la protection contre le licenciement est limitée à une procédure qui doit être respectée, lorsqu'ils sont écartés de leurs fonctions. Le non-respect de cette procédure peut, le cas échéant, conduire à des poursuites pénales contre l'employeur pour infraction à la législation, mais on ne peut en déduire qu'une protection spécifique est attribuée au conseiller en prévention. Bien que l'article 43, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail stipule que les conseillers en prévention ne peuvent pas subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention, les conséquences d'une infraction à cette disposition sont uniquement pénales et non civiles.

Tant dans la doctrine que lors des discussions au sein du Parlement au sujet de la loi sur le bien-être, on insista pour élaborer une protection spécifique contre le licenciement. De plus, une telle mesure permet aux dispositions concordantes de la directive cadre concernant la sécurité et la santé au travail de ne pas rester lettre morte.

L'article 7 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dispose que l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement et que ces travailleurs ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Om deze doelstelling van de richtlijn te bereiken is een specifieke bescherming in het kader van de beëindiging van de overeenkomst, de tewerkstelling in statutair verband of de verwijdering uit de functie noodzakelijk.

Tenslotte dient er gewezen te worden op het feit dat een verschillende behandeling van de verschillende soorten preventieadviseurs zou kunnen beschouwd worden als strijdig met het gelijkheidsbeginsel.

Het huidig ontwerp heeft tot doel een eenvormige procedure in geval van beëindiging van de overeenkomst te voorzien voor alle preventieadviseurs. Het is gebaseerd op elementen die overgenomen zijn uit artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, artikel 32 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de wet van 28 december 1977 betreffende de bescherming van de arbeidsgeneesheren en de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Aldus vormt dit wetsontwerp het sluitstuk van het statuut van de preventieadviseur, zoals het voortvloeit uit de bepalingen van de welzijnswet-werknemers van 4 augustus 1996. Het is in uitvoering van deze wet dat thans de voorwaarden en de nadere regels betreffende de aanduiding, de vervanging en de verwijdering uit de functie worden vastgesteld bij Koninklijk besluit. Terzelfdertijd is het duidelijk dat de preventieadviseurs geen nadeel mogen ondervinden van hun functie en dat zij hun opdrachten onafhankelijk moeten vervullen ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Alle geschillen die tijdens de duur van de overeenkomst in verband met de voormelde principes ontstaan kunnen in toepassing van artikel 79 van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 voorgelegd worden aan de arbeidsgerechten. Van zodra het huidig wetsontwerp zal wet geworden zijn, zullen alle geschillen die betrekking hebben op de beëindiging van de overeenkomst en de verwijdering uit de functie beheerst worden door deze nieuwe wet. Dit impliceert dan ook dat de uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 in die zin zullen worden aangepast.

Samengevat komt het er op neer dat alle geschillen tijdens de uitoefening van de functie beheerst worden door de procedureregels van de welzijnswet en dat alle

Afin d'atteindre l'objectif de la directive, une protection spécifique dans le cadre de la rupture du contrat, de la fin de l'occupation en vertu d'un statut ou de l'écartement de la fonction s'impose.

Enfin, il faut remarquer qu'un traitement différent des divers conseillers en prévention pourrait être considéré comme contradictoire au principe d'égalité.

Le présent projet a pour but de prévoir une procédure uniforme de licenciement pour tous les conseillers en prévention. Il est basé sur des éléments qui sont repris de l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, de l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, de la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail et de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Ainsi le présent projet de loi complète le statut du conseiller en prévention, tel qu'il découle des dispositions de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs. Actuellement les conditions et modalités relatives à la désignation, le remplacement et l'écartement de la fonction sont établies par un arrêté royal adopté en exécution de cette loi. En même temps, il est clair que les conseillers en prévention ne peuvent subir de préjudice en raison de leur fonction et doivent remplir leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Tous les litiges relatifs aux principes précités qui surgissent pendant la durée du contrat peuvent être soumis aux juridictions du travail en application de l'article 79 de la loi du 4 août 1996 précitée. Dès l'adoption du présent projet, tous les litiges relatifs à la rupture du contrat et à l'écartement de la fonction seront régis par cette nouvelle loi. Par conséquent, cela veut dire que les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 devront être adaptés en ce sens.

En résumé, cela revient à dire que tous les litiges relatifs à l'exécution de la fonction sont régis par les règles de procédure de la loi sur le bien-être et que

geschillen naar aanleiding van de beëindiging van die functie beheerst worden door de procedureregels van het huidig wetsontwerp. Derhalve bestaat er geen tegenstrijdigheid met artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996.

Vooraleer nader in te gaan op de krachtlijnen van dit ontwerp, is het belangrijk het kader te schetsen waarbinnen de preventieadviseurs hun opdrachten en taken vervullen.

In de eerste plaats zijn er de preventieadviseurs die hun functie uitoefenen in een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Elke werkgever moet over een dergelijke dienst beschikken. In de privé-sector moet hij een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met één of meerdere personen die aangeduid worden om de functie van preventieadviseur te vervullen. In de meeste gevallen zal de werkgever beschikken over één preventieadviseur die al dan niet voltijds deze functie uitoefent. Wanneer de werkgever over één en slechts één comité voor preventie en bescherming op het werk beschikt moet hij één interne dienst oprichten met ten minste één preventieadviseur. Dit sluit niet uit dat hij verschillende preventieadviseurs in dienst kan hebben, bijvoorbeeld omdat er specifieke risico's in de onderneming aanwezig zijn die de deskundigheid vragen van meerdere preventieadviseurs.

Wanneer men te maken heeft met een onderneming met een complexe structuur, die bestaat uit verschillende technische bedrijfseenheden waarvoor een comité voor preventie en bescherming op het werk moet worden opgericht, moet de werkgever een interne dienst oprichten die bestaat uit afdelingen. Zowel op het niveau van de afdeling als voor de dienst in zijn geheel moeten er dan preventieadviseurs aangeduid worden. Het comité dat bevoegd is op het niveau van de technische bedrijfseenheid wordt betrokken bij de aanduiding van de preventieadviseurs die werkzaam zijn in de afdeling. Alle comités moeten betrokken worden bij de aanduiding van de preventieadviseurs belast met de leiding van de dienst in zijn geheel. Het is evident dat al deze comités betrokken worden bij de procedure voor het ontslag van de preventieadviseur of voor de verwijdering uit zijn functie.

Wanneer het gaat om de preventieadviseur die is aangeduid in kleinere ondernemingen moet de syndicale delegatie of moeten, bij afwezigheid daarvan, de werknemers zelf rechtstreeks betrokken worden bij deze procedure en dit conform de bepaling van artikel 53 van de welzijnswet-werknemers.

tous les litiges relatifs à la cessation de cette fonction sont régis par les règles de procédure du présent projet de loi. Par conséquent, il n'existe aucune contradiction avec l'article 79 de la loi du 4 août 1996.

Avant de préciser les lignes de force du présent projet, il est important de décrire le cadre dans lequel les conseillers en prévention remplissent leurs missions et leurs tâches.

En premier lieu, il y a des conseillers en prévention qui exercent leur fonction dans un service interne pour la prévention et la protection au travail. Chaque employeur doit disposer d'un tel service. Dans le secteur privé, il doit avoir conclu un contrat de travail avec une ou plusieurs personnes qui sont désignées pour remplir la fonction de conseiller en prévention. Dans la plupart des cas, l'employeur aura un conseiller en prévention en service qui exercera sa fonction à temps plein ou à temps partiel. Lorsque l'employeur dispose d'un seul comité pour la prévention et la protection au travail, il doit instaurer un service interne avec au moins un conseiller en prévention. Cela n'exclut pas qu'il peut avoir en service plusieurs conseillers en prévention, par exemple, parce qu'il y a des risques spécifiques dans l'entreprise qui exigent l'expertise de plusieurs conseillers en prévention.

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise à structure complexe, qui est composée de plusieurs unités techniques d'exploitation pour lesquelles des comités de prévention et de protection au travail doivent être instaurés, l'employeur doit instituer un service interne avec plusieurs sections. Des conseillers en prévention doivent être désignés, tant au niveau de la section que pour le service dans son ensemble. Le comité qui est compétent au niveau de l'unité technique d'exploitation est associé lors de la désignation des conseillers en prévention qui sont occupés dans la section. Tous les comités doivent être associés lors de la désignation des conseillers en prévention chargés de la direction du service interne dans son ensemble. Il est évident que tous ces comités sont associés dans la procédure de licenciement du conseiller en prévention ou d'écartement de sa fonction.

Lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention désigné dans une petite entreprise, la délégation syndicale doit être associée ou, en l'absence d'une telle délégation, les travailleurs eux-mêmes doivent être associés à cette procédure conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi sur le bien-être des travailleurs.

Ook de werkgevers van de openbare sector moeten een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten die is samengesteld uit één of meerdere preventieadviseurs. Deze preventieadviseurs kunnen hun opdrachten uitoefenen in statutair verband of krachtens een arbeidsovereenkomst.

Wanneer zij tewerkgesteld worden in uitvoering van een arbeidsovereenkomst gelden uiteraard dezelfde regels als voor de preventieadviseurs uit de privé-sector. In geval van tewerkstelling in statutair verband geldt het principe van de vastheid van betrekking. Dit betekent dat er aan dergelijke tewerkstelling eerder uitzonderlijk een einde zal komen en meer bepaald ingevolge een tuchtsanctie of bij een definitieve beroepsongeschiktheid. Deze specifieke rechtstoestand heeft tot gevolg dat er voor ambtenaren een aangepaste regeling dient te worden uitgewerkt.

In de tweede plaats gaat het om preventieadviseurs die bepaalde opdrachten bij een werkgever vervullen, maar die niet door deze werkgever zelf worden tewerkgesteld. Deze preventieadviseurs oefenen hun opdrachten bij deze werkgever uit, omdat hij een beroep moet doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Ook deze preventieadviseurs moeten hun functie kunnen uitoefenen in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgevers en de werknemers en ten opzichte van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hun onafhankelijkheid kan bijvoorbeeld in het gedrang gebracht worden, indien de externe dienst hen bepaalde verplichtingen zou opleggen, om tegemoet te komen aan bepaalde eisen van de werkgever die op haar een beroep doet, maar waarvan men weet dat deze eisen onrechtmatig zijn. De problematiek in verband met hun bescherming is dus analoog aan deze van de preventieadviseurs die worden tewerkgesteld door de werkgevers die een interne dienst hebben opgericht. Wel moet er rekening gehouden worden met een aantal bijzondere kenmerken die verbonden zijn aan het feit dat de preventieadviseur zijn activiteiten uitoefent in opdracht van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De bescherming in het kader van de beëindiging van de overeenkomst en de verwijdering uit de functie moet hier gelden ten aanzien van de erkende externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Het is immers met deze externe dienst zelf dat de preventieadviseur zijn overeenkomst gesloten heeft. Derhalve is het hier deze externe dienst zelf die de procedures voorzien in dit ontwerp van wet moet naleven.

Les employeurs du secteur public doivent également instaurer un service interne pour la prévention et la protection au travail, composé d'un ou de plusieurs conseillers en prévention. Ces conseillers en prévention peuvent exercer leurs missions en vertu de dispositions statutaires ou en vertu d'un contrat de travail.

Lorsqu'ils sont employés en vertu d'un contrat de travail, il faudra évidemment appliquer les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux conseillers en prévention du secteur privé. Lorsqu'ils sont occupés en vertu d'un statut le principe de stabilité d'emploi s'applique. Cela signifie qu'une telle occupation prendra plutôt fin par exception et plus particulièrement suite à une sanction disciplinaire ou une inaptitude professionnelle définitive. Cette situation juridique particulière a pour conséquence qu'il faudra élaborer un régime adapté aux fonctionnaires.

En deuxième lieu, il s'agit de conseillers en prévention qui exercent certaines missions auprès d'un employeur, mais qui ne sont pas occupés par cet employeur. Ces conseillers en prévention exercent ces missions auprès de l'employeur, parce que celui-ci doit faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Ces conseillers en prévention doivent également pouvoir exercer leurs fonctions en toute indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs et vis-à-vis du service externe pour la prévention et la protection au travail. Leur indépendance pourrait, par exemple, être mise en cause si le service externe leur impose certaines obligations afin de rencontrer certaines exigences des employeurs, qui font appel à leur service, mais dont on sait qu'elles sont illicites. La problématique concernant leur protection est donc analogue à celle des conseillers en prévention qui sont occupés par un employeur qui a institué un service interne. Néanmoins, il faut tenir compte d'un certain nombre de caractéristiques qui sont liées au fait que le conseiller en prévention exerce sa mission pour le compte d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

La protection dans le cadre de la rupture du contrat ou de l'écartement de la fonction doit donc s'appliquer aux services externes pour la prévention et la protection au travail agréés. C'est en effet avec ce service externe que le conseiller en prévention a conclu son contrat. Dès lors, c'est à ce service externe de respecter les procédures prévues par le présent projet de loi.

De preventieadviseur kan met deze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk een arbeidsovereenkomst hebben gesloten, maar hij kan eveneens zijn prestaties verrichten als zelfstandige. De bescherming moet derhalve gelden voor deze beide types van overeenkomsten. Toch, zal uitsluitend de arbeidsrechtbank bevoegd zijn om alle geschillen te behandelen, over welk type van contract het ook moge gaan.

Bij elke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk is er een adviescomité opgericht dat bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. Dit adviescomité vervult een belangrijke rol van sociaal overleg bij de organisatie van de externe dienst en is dus ook bevoegd om een akkoord te geven in verband met de aanduiding van de preventieadviseurs. Deze rol blijft bestaan in het kader van de beëindiging van de overeenkomst die met de preventieadviseur gesloten werd.

In het wetsontwerp worden deze beide hypothesen niet apart behandeld, maar worden ze aan de hand van de definities van elkaar onderscheiden. Door de begrippen «werkgever», «preventieadviseur» en «comité» eenduidig te definiëren kan immers rekening gehouden worden met deze twee hypothesen.

Het huidig ontwerp heeft de volgende krachtlijnen:

- De werkgever mag de overeenkomst van de preventieadviseur uitsluitend beëindigen, of een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling, of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij onbekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen.
- De werkgever die voornemens is de overeenkomst met de preventieadviseur te beëindigen, deelt bij een ter post aangetekende brief de redenen van de beëindiging van de overeenkomst en het bewijs van die redenen mee aan de preventieadviseur.
- Op hetzelfde ogenblik vraagt de werkgever over deze beëindiging het voorafgaand akkoord aan de leden van het comité of de comités aan wie het akkoord over de aanduiding moet worden gevraagd.
- Indien er een akkoord is mag de werkgever de overeenkomst beëindigen.
- De preventieadviseur die zich niet kan verzoenen met de beëindiging van de overeenkomst kan deson-

Le conseiller en prévention peut être lié au service externe pour la prévention et la protection au travail par un contrat de travail, mais il peut également exercer ses prestations en tant qu'indépendant. La protection doit donc valoir pour les deux types de contrats. Néanmoins, seul le tribunal du travail sera compétent pour tous les litiges, quelque soit le type de contrat.

Après de chaque service externe pour la prévention et la protection de travail, il est instauré un comité d'avis qui est constitué de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales. Ce comité d'avis joue un rôle important de concertation sociale lors de l'organisation du service externe et il est donc également compétent pour donner son accord lors de la désignation des conseillers en prévention. Ce rôle continue à exister dans le cadre de la rupture du contrat qui a été conclu avec le conseiller en prévention.

Dans le projet de loi ces deux hypothèses ne sont pas traitées séparément, mais on peut les distinguer par le biais des définitions. En définissant les notions « employeur », « e conseiller en prévention » et « comité » de façon univoque, on peut, en effet, tenir compte des deux hypothèses.

Le présent projet reprend les lignes de force suivantes:

- L'employeur peut uniquement rompre le contrat du conseiller en prévention, ou mettre fin à l'occupation statutaire, ou l'écartier de sa fonction pour des raisons étrangères à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions.
- L'employeur qui envisage de mettre fin au contrat du conseiller en prévention, communique à celui-ci par lettre recommandée à la poste les motifs pour lesquels il sera mis fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs.
- Au même moment, l'employeur demande l'accord préalable au sujet de cette rupture du contrat aux membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation doit être demandée.
- S'il y a un accord, l'employeur peut mettre fin au contrat.
- Le conseiller en prévention qui n'est pas d'accord avec cette rupture, peut néanmoins introduire un re-

danks een beroep instellen bij de bevoegde arbeidsrechtbank. De rechtbank oordeelt, volgens de gewone regels van het gerechtelijk wetboek, dat afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid of dat de redenen betreffende de onbekwaamheid van de preventieadviseur om zijn opdrachten te vervullen bewezen zijn.

– Indien dit het geval is, is de overeenkomst terecht beëindigd. Indien dit niet het geval is, is de werkgever een vergoeding verschuldigd van twee of drie jaar loon al naargelang de preventieadviseur zijn functie korter of langer dan 15 jaar uitoefent.

– Indien er geen akkoord is of het comité binnen een redelijke termijn geen uitspraak doet, mag de werkgever niet overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst.

– Indien de werkgever, ondanks het feit dat het comité niet akkoord ging of geen beslissing heeft genomen, toch een einde wil maken aan de overeenkomst, moet hij het advies vragen van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer hij de zaak aanhangig maakt bij de arbeidsrechtbank.

– De bevoegde rechtbank doet binnen gelijkaardige termijnen als deze bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende de 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, uitspraak over de mogelijkheid de overeenkomst te beëindigen. Meer bepaald doet de rechtbank uitspraak over de vraag of de aangevoerde redenen al dan niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of dat de redenen betreffende de onbekwaamheid van de preventieadviseur om zijn functie uit te oefenen bewezen zijn.

– Indien de aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de onbekwaamheid van de preventieadviseur bewezen is mag de werkgever de overeenkomst beëindigen. In het omgekeerde geval mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen. Indien hij dit wel doet, is er een vergoeding verschuldigd.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van:

1° twee jaar, wanneer de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan vijftien jaar dienst heeft;

cours devant le tribunal du travail compétent. Le tribunal juge, selon les règles habituelles du Code judiciaire, qu'il y a eu atteinte à l'indépendance ou que les motifs relatifs à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions sont prouvés.

– Si c'est le cas, il est mis fin au contrat à juste titre. Si ce n'est pas le cas, l'employeur est tenu de payer une indemnité dont le montant est égal au montant de deux ou trois ans de rémunération, selon que le conseiller en prévention exerce sa fonction depuis moins ou plus de 15 ans, selon le cas.

– S'il n'y a pas d'accord ou si le comité ne se prononce pas dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

– Si, malgré ce désaccord ou cette absence de décision du comité, l'employeur veut toujours licencier le conseiller en prévention, il doit demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, avant de saisir le tribunal du travail.

– Le tribunal compétent se prononce sur la possibilité de mettre fin au contrat dans les mêmes délais que ceux fixés dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Plus précisément, le tribunal se prononce sur la question de savoir si les motifs invoqués sont étrangers ou non à l'indépendance ou que les motifs relatifs à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer sa fonction sont prouvés.

– Si les motifs invoqués sont étrangers à l'indépendance ou si l'incompétence du conseiller en prévention est prouvée, l'employeur peut mettre fin au contrat. En cas contraire, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat. Si il le fait quand même, il doit payer une indemnité.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans, lorsqu'il compte moins de quinze années de prestations comme conseiller en prévention ;

2° drie jaar, wanneer hij in de hoedanigheid van preventieadviseur meer dan vijftien jaar dienst heeft.

– De werkgever beslist zelf of de uitvoering van de overeenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Bij schorsing moet de werkgever op het einde van elke betaalperiode het normale loon of het normale honorarium betalen waarop de preventieadviseur zou recht gehad hebben indien hij zijn functie tijdens die periode zou hebben uitgeoefend.

– Wanneer het gaat om de beëindiging van de statutaire tewerkstelling van een preventieadviseur moeten de specifieke procedures met betrekking tot de informatie aan de preventieadviseur en met betrekking tot het akkoord van het bevoegde comité eveneens toegepast worden. De rechtsgevolgen die verbonden zijn aan het feit dat de procedure niet werd gevolgd of dat de ingeroepen redenen niet correct zijn, worden evenwel anders geregeld. Aangezien de beëindiging van de tewerkstelling gebeurt door middel van een administratieve rechtshandeling, zal de betrokken preventieadviseur een beroep kunnen instellen bij de Raad van State om de vernietiging van die rechtshandeling te bekomen. Indien dit gebeurt, zal hij automatisch in zijn functie worden hersteld, zodat het in casu niet noodzakelijk is nog te voorzien in een bijzondere ontslagvergoeding. In de openbare sector is reïntegratie immers de regel, terwijl dit in de privé-sector de uitzondering is, zodat er zich aldaar een compensatie opdringt.

– De procedure inzake verwijdering van een preventieadviseur uit zijn functie, zoals bepaald in artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst en artikel 32 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe dienst, wordt overgenomen in dit wetsontwerp. Deze regelgeving wordt aangevuld door te voorzien in de mogelijkheid voor de preventieadviseur om beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank teneinde een vergoeding te verkrijgen in een aantal door het ontwerp voorziene gevallen. Wanneer de preventieadviseur wordt tewerkgesteld krachtens een statutaire regeling is de verwijdering uit de functie onregelmatig in de gevallen bepaald door het ontwerp, wat de vernietiging van de beslissing door de afdeling administratie van de Raad van State tot gevolg zal hebben.

2° trois ans, lorsqu'il compte quinze années de prestations ou plus comme conseiller en prévention.

– L'employeur décide lui-même si l'exécution du contrat sera suspendue durant la procédure judiciaire. En cas de suspension, l'employeur doit payer, à l'échéance de chaque période de paiement, la rémunération normale ou les honoraires normaux auxquels le conseiller en prévention aurait eu droit s'il avait exercé sa fonction pendant cette période.

– Lorsqu'il s'agit de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention, les procédures spécifiques relatives à l'information du conseiller en préventions et relatives à l'accord du comité compétent doivent également être appliquées. Néanmoins, les conséquences juridiques du fait que cette procédure n'a pas été suivie ou du fait que les motifs invoqués ne sont pas corrects, seront réglées d'une autre façon. Puisque l'occupation statutaire prendra fin par un acte administratif, le conseiller en prévention concerné pourra introduire un recours auprès du Conseil d'État afin d'obtenir l'annulation de cet acte. Si elle est obtenue, il sera automatiquement rétabli dans ses fonctions, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une indemnité spécifique de licenciement. En effet, dans le secteur public, la réintégration est la règle, tandis qu'elle est l'exception dans le secteur privé, de sorte que dans ce secteur une compensation s'impose.

– La procédure relative à l'écartement d'un conseiller en prévention de ses fonctions, telle qu'elle est prévue à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne et à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe, est reprise dans le présent projet de loi. Cette réglementation est complétée en prévoyant la possibilité pour le conseiller en prévention d'introduire un recours devant le tribunal du travail afin d'obtenir une indemnité dans un certain nombre de cas prévus par le présent projet. Si le conseiller en prévention est occupé en vertu de règles statutaires, l'écartement de la fonction sera irrégulier dans les cas prévus par le projet, ce qui entraînera l'annulation de la décision par la section administration du Conseil d'État.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

A) WETSONTWERP ARTIKEL 78

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat het wetsontwerp wordt vastgesteld in toepassing van de optioneel bicamerale procedure. In dit verband werd door de Raad van State terecht opgemerkt dat de artikelen 6, tweede lid en 15 van het ontwerp bepaalde bevoegdheden toekennen aan een rechtscollege of de organisatie ervan regelen. Deze artikelen bepalen immers dat de preventieadviseur beroep kan instellen bij de arbeidsrechtbank, wanneer hij zich niet kan verzoenen met de beslissing van de werkgever genomen na akkoord van het comité of wanneer hij verwijderd werd uit de functie en een aantal voorwaarden niet werden nageleefd.

Rekening houdend met de bestaande parlementaire praktijk inzake de splitsing van gemengde wetsontwerpen evenals met het feit dat de verschillende bepalingen dermate een eenheid vormen dat een daadwerkelijke splitsing van dit ontwerp de eenheid ervan zou verstoren en derhalve de leesbaarheid ervan zou bemoeilijken, werd er voor gekozen in een apart wetsontwerp de bepalingen van het gerechtelijk wetboek zelf aan te passen. Door deze handelswijze worden de bevoegdheden waarover de arbeidsrechtbank dient te beschikken op een meer coherente en volledige manier omschreven, zonder de eenheid van dit wetsontwerp te verstoren.

Artikel 2

Het eerste lid van dit artikel legt het toepassingsgebied *ratione personae* vast. De wet is van toepassing op de werkgevers en de preventieadviseurs.

Het tweede lid van dit artikel geeft een aantal definities. Het vereenvoudigt de redactie en de lezing van de artikelen van de wet.

Door middel van de definitie van de begrippen «werkgever», «preventieadviseur» en «comité», wordt het mogelijk de twee hypothesen waarin de wet van toepassing moet zijn van elkaar te onderscheiden.

Het begrip «werkgever» heeft enerzijds betrekking op elke werkgever in de normale betekenis van het woord, zoals het ook is gedefinieerd in artikel 2 van de welzijnswet-werknemers. Het betreft zowel de werk-

COMMENTAIRE DES ARTICLES

A) PROJET DE LOI ARTICLE 78

Article 1^{er}.

Cet article dispose que le projet de loi est établi en application de la procédure bicamérale optionnelle. En effet, le Conseil d'État a remarqué, à juste titre, que les articles 6, alinéa 2 et 15 du projet attribuent certaines compétences à une juridiction ou en règlent l'organisation. Ces articles disposent, en effet, que le conseiller en prévention peut introduire un recours auprès du tribunal du travail, lorsqu'il ne peut pas accepter la décision de l'employeur après accord du comité ou lorsqu'il a été écarté de sa fonction sans respecter un certain nombre de conditions.

Compte tenu de la pratique parlementaire existante en matière de scission de projets mixtes et compte tenu du fait que les différentes dispositions sont tellement unies qu'une scission effective de ce projet perturberait son unité et rendrait dès lors la lisibilité plus difficile, il a été choisi d'adapter les dispositions du code judiciaire même par le moyen d'un projet de loi séparé. En ce faisant, les compétences dont le tribunal du travail doit pouvoir disposer seront décrites de façon plus cohérente et complète, sans perturber l'unité du présent projet de loi.

Article 2

Le premier alinéa de cet article détermine le champ d'application *ratione personae*. La loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

Le deuxième alinéa de l'article donne un certain nombre de définitions. Cela simplifie la rédaction et la lecture des articles de la loi.

En donnant une définition des notions «employeur», «conseiller en prévention» et «comité», il est possible de distinguer les deux hypothèses auxquelles la loi doit s'appliquer.

La notion d'employeur concerne d'une part chaque employeur dans le sens usuel du terme, tel qu'il est également défini à l'article 2 de la loi sur le bien-être des travailleurs. Il s'agit aussi bien des employeurs du

gevers van de privé-sector als de werkgevers van de openbare sector. Anderzijds slaat dit begrip ook op elke erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Een preventieadviseur van een interne dienst valt onder het toepassingsgebied van deze wet indien hij aan een aantal voorwaarden voldoet:

- er moet een arbeidsovereenkomst of statutaire tewerkstelling zijn;
- hij wordt daadwerkelijk tewerkgesteld door de werkgever met wie hij de arbeidsovereenkomst heeft gesloten of voor wie de statutaire regeling geldt;
- hij vervult de opdrachten van de preventieadviseur zoals zij zijn omschreven in uitvoering van de welzijns-wet-werknemers;
- hij is verbonden aan de interne dienst.

Een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk valt onder het toepassingsgebied van deze wet onder de volgende voorwaarden:

- hij wordt al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld door een externe dienst;
- de werkgever doet in toepassing van de welzijns-wet-werknemers een beroep op die dienst voor de uitoefening van bepaalde opdrachten bepaald in uitvoering van die wet.

Het begrip «comité» slaat, al naargelang het geval, op het comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf, wanneer het gaat om een interne dienst. In dit verband dient opgemerkt te worden dat in de overheidsdiensten, waarop de wet van 19 december 1974 van toepassing is, de opdrachten van de comités voor preventie en bescherming op het werk krachtens artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, worden uitgeoefend door de basisoverlegcomités of, bij ontstentenis, door de Hoge overlegcomités. Wanneer de wet van 19 december 1974 niet van toepassing is, worden de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk uitgeoefend door het comité dat aangeduid is door het specifiek syndicaal statuut dat geldt voor deze openbare dienst. Het begrip «comité» slaat op het adviescomité wanneer het gaat om een externe dienst.

secteur privé que des employeurs du secteur public. D'autre part cette notion concerne également tout service externe pour la prévention et la protection au travail.

Un conseiller en prévention occupé dans un service interne tombe dans le champ d'application de cette loi, si un certain nombre de conditions sont remplies :

- il faut un contrat de travail ou une occupation statutaire ;
- il doit effectivement être occupé par l'employeur avec lequel il a conclu le contrat de travail ou auquel le règlement statutaire s'applique ;
- il remplit les missions de conseiller en prévention telles qu'elles sont décrites en vertu de la loi sur le bien-être des travailleurs ;
- il est lié au service interne.

Le conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection du travail tombe dans le champ d'application de cette loi sous réserve des conditions suivantes :

- il est occupé par le service externe en vertu d'un contrat de travail ou non ;
- l'employeur fait appel à ce service en application de la loi sur le bien-être des travailleurs pour l'exercice de certaines missions établie en vertu de cette loi .

La notion « comité » concerne, selon le cas, le comité pour la prévention ou la protection au travail, la délégation syndicale ou les travailleurs eux-mêmes, lorsqu'il s'agit d'un service interne. Néanmoins, il y a lieu d'attirer l'attention sur le fait que, dans les services publics auxquels s'applique la loi du 19 décembre 1974, les missions des comités pour la prévention et la protection au travail sont exercées par les comités de concertation de base ou, à défaut, par les comités supérieurs de concertation en vertu de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Lorsque la loi du 19 décembre 1974 ne s'applique pas, les missions du comité pour la prévention et la protection au travail sont exercées par le comité désigné par le statut syndical spécifique applicable à ce service public. La notion de « comité » concerne le comité d'avis, lorsqu'il s'agit d'un service externe.

Artikel 3

Dit artikel bepaalt op welke principes de bescherming van de preventieadviseurs gesteund is. Het komt er op neer dat de mogelijkheid om de overeenkomst met de preventieadviseur te beëindigen, de mogelijkheid om een einde te stellen aan de statutaire tewerkstelling, evenals de mogelijkheid om hem te verwijderen uit zijn functie worden beperkt. Deze handelingen kunnen slechts gesteld worden wanneer zij vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat de preventieadviseur niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen.

In tegenstelling tot andere vormen van bescherming van werknemers, geldt de hier bedoelde bescherming niet alleen in geval van ontslag. Zij geldt eveneens wanneer er een einde gemaakt wordt aan een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de preventieadviseurs van een externe dienst. Zij geldt tevens wanneer er een einde gesteld wordt aan een statutaire tewerkstelling. Bovendien gaat men nog een stap verder : de bescherming geldt ook wanneer de preventieadviseur wordt verwijderd uit zijn functie, zonder dat dit de beëindiging van zijn overeenkomst of de statutaire tewerkstelling tot gevolg heeft.

De bescherming bestaat er in dat de redenen die ingeroepen worden door de werkgever om de hiervoor bedoelde handelingen te stellen, de onafhankelijkheid van de preventieadviseur niet mogen in het gedrang brengen. Bovendien mogen deze redenen enkel betrekking hebben op het feit dat de preventieadviseur onbekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen.

Het begrip onafhankelijkheid moet gezien worden in het kader van de uitoefening van de functie. Dit betekent dat zij volgende kenmerken vertoont:

- de vrijheid voor de preventieadviseur om, op grond van zijn vorming, de middelen te kiezen die nodig zijn om op het vlak van preventie deskundige adviezen te kunnen verstrekken;
- het recht om alle inlichtingen te ontvangen;
- de vrijheid om adviezen te verstrekken die objectief zijn en derhalve niet noodzakelijk rekening houden met de onderscheiden belangen van de werkgever of de werknemers, maar die tot doel hebben het algemeen belang, in casu het welzijn op het werk, te dienen

Article 3

Cet article détermine les principes sur lesquels la protection des conseillers en prévention se base. On peut résumer ce principe comme suit : la possibilité de rompre le contrat du conseiller en prévention, de mettre fin à l'occupation en vertu d'un statut et d'écarter le conseiller en prévention de ses fonctions sont limitées. Ces actes peuvent uniquement être posés lorsqu'ils sont étrangers à l'indépendance ou pour des motifs qui démontrent que le conseiller en prévention est incompetent à exercer ses missions.

Contrairement aux autres formes de protection des travailleurs, la protection visée par le présent avant-projet ne vaut pas uniquement en cas de licenciement. Elle s'applique également lorsqu'un contrat qui n'est pas un contrat de travail est rompu. Cela est par exemple le cas pour les conseillers en prévention d'un service externe. Elle s'applique également lorsqu'on met fin à une occupation en vertu d'un statut. En outre, la protection va encore plus loin : elle s'applique aussi lorsque le conseiller en prévention est écarté de sa fonction, sans que cela ait comme conséquence la fin du contrat ou l'occupation en vertu d'un statut.

La protection consiste dans le fait que les raisons invoquées par l'employeur pour poser les actes précités, ne peuvent pas porter atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention. En outre, ces motifs peuvent uniquement concerner le fait que le conseiller en prévention est incompetent à exercer ses missions.

La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes :

- la liberté pour le conseiller en prévention de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention ;
- le droit de recevoir des informations ;
- la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent, dès lors, pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail.

Het begrip bekwaamheid moet enerzijds begrepen worden in functie van de basisopleiding en de aanvullende opleiding die de preventieadviseur genoten heeft en anderzijds in functie van de ervaring die hij heeft opgedaan. Daarenboven bestaat er een verband tussen de bekwaamheid van de preventieadviseur en de vaardigheden die er in de onderneming moeten aanwezig zijn om het preventiebeleid en het globaal preventieplan goed te kunnen uitvoeren.

Door de Raad van State wordt opgemerkt dat artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk eveneens voorziet in de mogelijkheid dat een preventieadviseur wordt vervangen indien hij niet langer het vertrouwen geniet van de werknemers. De vraag wordt gesteld of deze reden niet eveneens moet worden opgenomen in dit wetsontwerp. Het antwoord op deze vraag is negatief.

Het begrip «vervanging van een preventieadviseur» heeft immers een andere betekenis dan het begrip «verwijdering uit de functie». De vervanging bestaat hierin dat een andere persoon de plaats inneemt van de preventieadviseur, zonder dat dit impliceert dat deze zijn functie in het geheel niet meer kan uitoefenen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij ziekte of afwezigheid. De vervanging heeft dus niet tot gevolg dat de preventieadviseur wordt verwijderd uit zijn functie of dat de overeenkomst wordt beëindigd.

In het geciteerde geval gaat het bovendien uitsluitend om de preventieadviseurs die verbonden zijn aan een externe dienst. Wanneer zij niet langer het vertrouwen genieten van de werknemers van de werkgevers bij wie zij hun opdrachten uitoefenen, zullen zij weliswaar vervangen worden, maar dit heeft niet tot gevolg dat zij niet langer de functie van preventieadviseur zullen kunnen uitoefenen : in dat geval zullen zij immers toegewezen worden aan een andere werkgever.

Indien de raad van bestuur van de externe dienst, in zo'n geval meent een einde te moeten stellen aan de overeenkomst zal dit enkel kunnen gebeuren indien uit de feiten blijkt dat de preventieadviseur zich niet onafhankelijk heeft opgesteld of niet bekwaam blijkt te zijn.

Artikel 4

Artikel 4 wijst erop dat de procedure zoals bepaald in huidig ontwerp van wet niet van toepassing is bij volgende wijzen van beëindiging van de overeenkomst:

- in geval van ontslag om dringende reden;

La notion « compétence » doit être interprétée en fonction de la formation de base et de la formation complémentaire dont le conseiller en prévention dispose, ainsi qu'en fonction de son expérience. En outre, il existe une relation entre la compétence du conseiller en prévention et les compétences qui doivent être présentes dans l'entreprise, afin de pouvoir mener à bon terme la politique de prévention et l'exécution du plan global de prévention.

Le Conseil d'État fait remarquer que l'article 34 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail prévoit également la possibilité de remplacer le conseiller en prévention qui n'a plus la confiance des travailleurs. La question se pose de savoir si ce motif ne doit pas également être repris dans le présent projet de loi. La réponse à cette question est négative.

En effet, la notion « remplacement d'un conseiller en prévention » a une autre signification que la notion « écartement de la fonction ». Le remplacement veut dire qu'une autre personne prend la place du conseiller en prévention, sans que cela ait comme conséquence que celui-ci ne puisse plus du tout exercer sa fonction. C'est, par exemple, le cas lorsqu'il est malade ou absent. Le remplacement n'a donc pas pour conséquence que le conseiller en prévention est écarté de sa fonction ou que le contrat est rompu.

En outre, dans le cas d'espèce, il s'agit uniquement des conseillers en prévention liés à un service externe. Lorsqu'ils n'ont plus la confiance des travailleurs occupés par les employeurs auprès desquels ils exercent leur missions, ils devront, sans doute, être remplacé, mais cela n'entraîne pas l'impossibilité d'exercer leur fonction : dans ce cas ils seront détachés auprès d'un autre employeur.

Si le conseil d'administration du service externe juge qu'il est nécessaire de rompre le contrat, dans un cas pareil, il pourra uniquement le faire s'il apparaît des faits que le conseiller en prévention n'a pas agi en toute indépendance ou s'il apparaît qu'il n'est pas compétent.

Article 4

L'article 4 indique que la procédure déterminée dans le présent projet de loi ne s'applique pas aux manières suivantes de mettre fin au contrat:

- lors d'un licenciement pour motif grave;

- in geval van sluiting van onderneming;
- in geval van collectief ontslag;
- wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;
- wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd verstreken is;
- tijdens de proefperiode.

In geval van dringende reden moet de werkgever inderdaad onmiddellijk kunnen optreden. Men kan zelfs stellen dat de toepassing van de hier bedoelde procedures de correcte toepassing van het ontslag om dringende reden kan in de weg staan

De twee volgende gevallen vinden hun oorsprong in de economische situatie waarin de onderneming zich bevindt, terwijl in het derde geval de wil tot beëindiging uitgaat van de werknemer zelf, die uiteraard niet verplicht kan worden de procedures na te leven, daar deze uitsluitend bestemd zijn voor de werkgever.

De procedure is evenmin van toepassing tijdens de proefperiode, daar deze periode precies tot doel heeft na te gaan of de preventieadviseur inderdaad bekwaam is om zijn functie uit te oefenen.

Artikel 5

Dit artikel legt de verplichting op aan de werkgever om aan de betrokken preventieadviseur de redenen van de beëindiging van de overeenkomst en het bewijs van die redenen mede te delen. Terzelfdertijd is de werkgever verplicht een voorafgaand akkoord over de beëindiging te vragen aan de leden van het Comité of de comités aan wie het akkoord over de aanduiding van de preventieadviseur moet worden gevraagd. De bescherming moet immers niet alleen gelden ten voordele van de preventieadviseurs die na akkoord van het comité werden aangeduid, maar moet ook gelden wanneer de werkgever de procedures inzake de aanduiding heeft miskend.

Een akkoord veronderstelt dat werd voldaan aan een aantal vooraf overeengekomen voorwaarden. Bij koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van het comité voor preventie en bescherming op het werk werd bepaald dat het huiselijk reglement de nadere regels betreffende het vereiste aanwezigheidsquorum om rechtsgeldig te kunnen vergaderen en de wijze waarop vastgesteld wordt

- en cas de fermeture d'entreprise;
- lors d'un licenciement collectif;
- lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat.
- lorsque le délai pour lequel le contrat a été conclu est arrivé à son échéance.
- pendant la période d'essai.

En effet, lorsqu'il existe un motif grave l'employeur doit pouvoir agir immédiatement. On peut même dire que l'application des procédures visées par le présent projet s'oppose à une application correcte du licenciement pour motif grave.

Les deux cas suivants trouvent leur origine dans la situation économique dans laquelle l'entreprise se trouve, tandis que dans le troisième cas la volonté de rompre le contrat émane du travailleur même, qui ne peut pas être obligé de respecter les procédures puisqu'elles sont uniquement destinées à l'employeur.

De plus, la procédure ne s'applique pas pendant la période d'essai, parce que cette période a précisément pour but de vérifier si le conseiller en prévention est réellement compétent pour exercer sa fonction.

Article 5

Cet article prévoit l'obligation pour l'employeur de communiquer au conseiller en prévention concerné les motifs pour lesquels il est mis fin au contrat et la preuve de ces motifs. En même temps, l'employeur est tenu de demander l'accord préalable sur le fait de mettre fin au contrat aux membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation doit être demandé. En effet, la protection ne doit pas uniquement s'appliquer en faveur du conseiller en prévention qui a été désigné après accord du comité, mais elle doit également s'appliquer lorsque l'employeur n'a pas respecté les procédures en ce qui concerne la désignation.

Un accord implique qu'un certain nombre de conditions établies préalablement soient réunies.. Dans l'arrêt royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, il est prévu que le règlement d'ordre intérieur détermine les modalités concernant le quorum de présences exigé afin de pouvoir se réunir valablement ainsi que le mode de constatation qu'un

dat er een akkoord is, moet bevatten (artikel 31 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van het comité voor preventie en bescherming op het werk).

Dit akkoord moet gevraagd worden voordat de werkgever een handeling stelt die tot doel heeft de overeenkomst te beëindigen, zoals bijvoorbeeld de opzegging. Tevens impliceert een correcte toepassing van de procedure dat het comité de redenen kent waarom de werkgever de overeenkomst wil beëindigen en dat hij daarvan ook het bewijs levert, zodat het aangewezen is een kopie van de brief die aan de preventieadviseur wordt gezonden te voegen aan het dossier dat aan het comité wordt voorgelegd.

Artikel 6

Dit artikel bepaalt dat mits akkoord van het comité, de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur mag beëindigen.

Wanneer het gaat om een arbeidsovereenkomst moeten uiteraard de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden nageleefd.

Wanneer de preventieadviseur zijn prestaties verricht als zelfstandige (wat bij een externe dienst het geval kan zijn) gelden de bepalingen van de overeenkomst of het gewone burgerlijk recht.

Het tweede lid van dit artikel voorziet voor de preventieadviseur in de mogelijkheid een eis in te dienen bij de bevoegde rechtbank wanneer hij het niet eens is met de beëindiging, zelfs wanneer het comité zijn akkoord heeft gegeven. Deze rechtbank oordeelt, volgens de gewone regels van het gerechtelijk wetboek, of de aangevoerde redenen al dan niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid om de opdrachten uit te voeren bewezen zijn.

Artikel 7

Artikel 7, § 1 bepaalt dat de werkgever de overeenkomst niet mag beëindigen in de volgende gevallen: - in geval er geen akkoord is van het comité; - wanneer het comité binnen een redelijke termijn geen uitspraak doet.

Met het begrip redelijke termijn wordt bedoeld de voldoende termijn die toelaat dat de leden van het comité of de comités aan wie het akkoord over de aan-

accord a été obtenu (article 31 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Cet accord doit être demandé avant que l'employeur pose un acte qui a pour but de mettre fin au contrat, tel que par exemple le préavis. Une application correcte de la procédure implique également que le comité connaisse les raisons pour lesquelles l'employeur veut mettre fin au contrat et qu'il en fournisse les preuves. Il est donc conseillé de joindre une copie de la lettre envoyée au conseiller en prévention au dossier qui est soumis au comité.

Article 6

Cet article détermine que, moyennant accord du comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail doivent évidemment être respectées.

Lorsque le conseiller en prévention exerce ses prestations en tant qu'indépendant (ce qui peut être le cas lorsqu'il s'agit d'un service externe), les dispositions du contrat ou du droit civil commun s'appliquent.

L'alinéa 2 de cet article prévoit la possibilité pour le conseiller en prévention, malgré l'accord du comité, d'introduire une demande devant le tribunal compétent lorsqu'il n'est pas d'accord avec le fait qu'il est mis fin à son contrat. Ce tribunal juge, selon les règles habituelles du Code judiciaire, si les raisons invoquées sont étrangères ou non à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions sont prouvés.

Article 7

L'article 7, § 1^{er} stipule que l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat dans les cas suivants: - s'il n'y a pas d'accord du comité; - si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable.

Par délai raisonnable, on entend le délai suffisant qui permet aux membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation du conseiller en

duiding van de preventieadviseur moet worden gevraagd, een akkoord kunnen vaststellen.

Opgemerkt moet worden dat wanneer het de preventieadviseur betreft die belast is met de leiding van een interne dienst die uit verschillende afdelingen bestaat en de preventieadviseurs die hem bijstaan, het voorafgaand akkoord vereist is van alle Comités.

Artikel 7 § 2 bepaalt welke stappen de werkgever moet nemen wanneer hij bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen, indien het comité niet akkoord gaat of geen uitspraak doet. ..

In dat geval moet hij eerst het advies vragen van de ambtenaar die belast is met het toezicht op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het gaat hierbij om de ambtenaren van de technische en medische inspectie. Deze ambtenaar hoort de partijen en poogt de standpunten te verzoenen. In dat geval kan er alsnog een akkoord worden bereikt, zodat de procedure van artikel 6 van toepassing wordt.

In het tegenovergestelde geval, verstrekt de ambtenaar een advies aan de werkgever, die het comité hiervan in kennis stelt, vooraleer een beslissing te nemen.

Pas nadat deze procedure is beëindigd moet de werkgever de zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Deze procedure is de letterlijke overname van de bestaande bepalingen van artikel 20, § 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en wordt in het ontwerp opgenomen om tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State.

Artikelen 8 en 9

De artikelen 8 en 9 bepalen welk gevolg de beslissing van de rechter heeft voor het voortbestaan van de overeenkomst. Indien de bevoegde rechtbank oordeelt dat de aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de onbekwaamheid van de preventieadviseur bewezen is, mag de werkgever de overeenkomst beëindigen. Dit gebeurt dan volgens de gewone regels betreffende de beëindiging van de overeenkomst. Indien deze redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de onbekwaamheid niet bewezen is, mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen. Indien de werkgever dit wel doet, is er een vergoeding verschuldigd zoals hierna wordt uiteengezet in de commentaar op artikel 10.

prévention doit être demandé, de marquer leur accord.

Il faut remarquer que lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention qui est chargé de la direction d'un service interne composé de plusieurs sections et lorsqu'il s'agit des conseillers en prévention qui l'assistent, l'accord préalable de tous les comités est requis.

L'article 7, § 2 détermine les démarches que l'employeur doit effectuer lorsqu'il persiste dans son intention de mettre fin au contrat, malgré l'absence d'accord ou de décision du comité.

Dans ce cas il doit d'abord demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il s'agit des fonctionnaires de l'inspection technique et de l'inspection médicale. Ce fonctionnaire entend les parties et tente de concilier les positions de chacun. Dans ce cas, on peut arriver quand même à un accord, de sorte que la procédure de l'article 6 est rendue applicable.

Dans le cas contraire, le fonctionnaire donne un avis à l'employeur qui en informe le comité, avant de prendre une décision.

Seulement après la fin de cette procédure, l'employeur doit saisir le tribunal du travail.

Cette procédure est reprise littéralement des dispositions existantes de l'article 20, § 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et est insérée dans le projet afin de rencontrer les remarques du Conseil d'État.

Articles 8 et 9

Les articles 8 et 9 déterminent les conséquences de la décision du juge sur l'existence du contrat de travail. Si le tribunal compétent juge que les motifs invoqués sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que son incompétence est prouvée, l'employeur pourra rompre le contrat. Cela se fait en appliquant les règles ordinaires qui régissent le contrat. Si ces motifs ne sont pas étrangers à l'indépendance ou que l'incompétence n'est pas prouvée, l'employeur ne pourra pas mettre fin au contrat. Si l'employeur y met fin malgré tout, il est tenu de payer une indemnité, comme il est explicité dans le commentaire de l'article 10.

Artikel 10

Artikel 10 stelt een vergoeding verplicht in de volgende gevallen:

– wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;

– wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure bedoeld in artikel 6, tweede lid erkent dat de redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat zijn onbekwaamheid niet bewezen is (het betreft hier het geval waarin de preventieadviseur beroep instelt tegen de beslissing van de werkgever, nadat het comité zijn akkoord heeft gegeven) ;

– wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt, nadat door de rechtbank, in het kader van de procedure die wordt gevoerd ingeval het comité niet akkoord gaat of niet tijdig zijn akkoord geeft, is vastgesteld dat de door de werkgever aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen is..

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van:

1° twee jaar, wanneer de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan vijftien jaar dienst heeft;

2° drie jaar, wanneer hij in de hoedanigheid van preventieadviseur meer dan vijftien jaar dienst heeft.

Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met andere bijzondere vergoedingen voor bescherming tegen ontslag die voortvloeien uit andere wetten en besluiten. Het gaat hier meer bepaald om de volgende beschermingen :

de moederschapsbescherming, het vaderschapsverlof, het politiek verlof, het betaald educatief verlof, de bescherming in verband met de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de onderbreking van de beroepsloopbaan, het recht op deeltijdse arbeid, de bescherming in geval van wijziging van het arbeidsreglement, de willekeurige afdanking, de bescherming van de syndicale afgevaardigden en van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk..

Article 10

L'article 10 impose une indemnité dans les cas suivants:

– lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

– lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2 que les motifs ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que son incompetence n'est pas prouvée (il s'agit du cas dans lequel le conseiller en prévention introduit un recours contre la décision de l'employeur, après que le comité ait donné son accord);

– lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9, après que le tribunal ait reconnu que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que son incompetence à exercer ses missions n'est pas prouvée, dans le cadre de la procédure menée lorsque le comité n'est pas d'accord ou n'a pas donné son accord à temps.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsqu'il compte moins de quinze années de prestations comme conseiller en prévention ;

2° trois ans, lorsqu'il compte quinze années de prestations ou plus comme conseiller en prévention.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques qui concernent la protection contre le licenciement et qui découlent d'autres lois et arrêtés. Il s'agit plus particulièrement des protections suivantes :

la protection de la maternité, le congé parental, le congé pour exercer un mandat politique, le congé éducation payé, la protection en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'interruption de la carrière, le droit au travail à temps partiel, la protection lors de la modification du règlement de travail, le licenciement abusif, la protection des délégués syndicaux et des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

De vergoeding kan daarentegen wel gecumuleerd worden met de gewone opzeggingsvergoedingen die verplicht zijn in toepassing van de wet, de collectieve of de individuele arbeidsovereenkomst. Een vergoeding kan eveneens verschuldigd zijn voor de materiële en morele schade die de preventieadviseur heeft geleden en waarvan hij het bewijs levert, voor zover zij haar oorzaak vindt in andere redenen dan deze die bepaald zijn in deze wet.

Wanneer een persoon voor minder dan 100% de functie van preventieadviseur bij een werkgever uitoefent, dan stemt het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend overeen met het gedeelte van het normale loon dat overeenstemt met de duur waarin hij prestaties als preventieadviseur heeft verricht.

Het komt inderdaad vaak voor dat een preventieadviseur naast zijn functie van preventieadviseur ook nog een andere functie uitoefent, bijvoorbeeld een preventieadviseur waarvan de prestaties zijn vastgesteld op 30 % en die voor 70 % een andere functie vervult. In dat geval zal de berekening van de vergoeding gebeuren op 30 % van het loon. In het licht van deze bepaling is het dan ook van belang dat de werkelijke prestatieduur van de preventieadviseurs die hun functie deeltijds uitoefenen correct wordt vastgesteld.

Artikel 11

Dezelfde vergoedingen als bedoeld in artikel 10 zijn verschuldigd wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de aangevoerde dringende redenen niet aanvaardt en erkent dat deze redenen afbreuk doen aan de onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn.

Artikel 12

Artikel 12 stelt dat de werkgever zelf beslist of de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst tijdens de gerechtelijke procedure. Dit betekent dat de werkgever al dan niet kan aanvaarden dat de preventieadviseur verder zijn functie uitoefent tot het einde van de procedure. Indien hij meent dat dit niet mogelijk is, moet hij wel in de vervanging voorzien volgens de bestaande procedures. De schorsing kan pas een aanvang nemen vanaf de aanhangigmaking van de zaak door de werkgever. Dit ogenblik wordt bepaald door de datum van de dagvaarding.

Par contre, l'indemnité peut être cumulée avec l'indemnité de préavis ordinaire qui est imposée en application de la loi, d'une convention collective de travail ou le contrat de travail individuel. Une indemnité peut également être due pour des dommages matériels et moraux dont le conseiller en prévention en apporte la preuve, pour autant que ces dommages trouvent leur origine dans d'autres raisons que celles déterminées par le présent projet de loi.

Lorsqu'une personne n'exerce pas la fonction de conseiller en prévention à 100% chez un employeur, la rémunération normale sur base de laquelle cette indemnité est calculée correspond à la partie de la rémunération normale qui correspond à la durée pendant laquelle il a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention.

Il arrive, en effet, souvent qu'un conseiller en prévention exerce encore une autre fonction à côté de sa fonction de conseiller en prévention. Par exemple, un conseiller en prévention dont les prestations sont établies pour 30 % et qui exerce une autre fonction pour les autres 70 % du temps. Dans ce cas, le calcul de l'indemnité se fera sur 30 % de la rémunération. A la lumière de cette disposition, il est donc important de fixer correctement la durée réelle des prestations du conseiller en prévention qui exerce sa fonction à temps partiel.

Article 11

Les mêmes indemnités, que celles visées à l'article 10, sont dues lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail n'admet pas le motif grave et reconnaît que ces motifs portent atteinte à l'indépendance ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis

Article 12

L'article 12 précise que l'employeur décide lui-même de la suspension du contrat pendant la durée de la procédure judiciaire. Cela implique que l'employeur peut accepter ou ne pas accepter que le conseiller en prévention continue à exercer sa fonction jusqu'à la fin de la procédure. S'il est d'opinion que cela n'est pas possible, il devra remplacer le conseiller en prévention selon les procédures existantes. La suspension peut uniquement prendre cours à partir du moment où le tribunal a été saisi par l'employeur. Ce moment est déterminé par la date de la citation.

Artikel 13

Artikel 13 bepaalt dat bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, de werkgever het normale loon of het normale honorarium zal moeten betalen aan de preventieadviseur zodat zijn normale inkomsten gewaarborgd blijven.

Dit loon of honorarium is verschuldigd tijdens de volledige duur van de procedure, dit wil zeggen vanaf de dagvaarding tot het einde van de procedure. Het einde van de procedure kan blijken uit het feit dat er een in kracht van gewijsde gegane beslissing is van de rechtbank of dat de termijn om beroep in te stellen verstreken is.

Dit artikel kan vergeleken worden met artikel 9 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden dat bepaalt dat wanneer voor de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven, de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen moet betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan het nettoloon.

Artikel 14

Artikel 14 wil het mogelijk maken dat de preventieadviseur aan de overeenkomst een einde kan maken terwijl de procedure nog hangende is voor de arbeidsgerechten. Deze bepaling is analoog aan artikel 13 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, dat in een gelijkaardige regeling voorziet bij de procedure tot erkenning van de dringende reden.

Wanneer de uitvoering van de overeenkomst is geschorst tijdens de gerechtelijke procedure, laat de bepaling van artikel 14 toe, dat indien de preventieadviseur bijvoorbeeld ander werk gevonden heeft, hij zijn overeenkomst zonder opzeggingstermijn of –vergoeding kan beëindigen. Dit recht kan vergeleken worden met het recht van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst

Article 13

L'article 13 prévoit que pendant la suspension de l'exécution du contrat, l'employeur doit payer la rémunération normale ou les honoraires normaux au conseiller en prévention de manière à ce que ses revenus normaux soient garantis.

Cette rémunération ou ces honoraires sont dus pendant toute la durée de la procédure. Cela veut dire à partir de l'assignation en justice jusqu'à la fin de la procédure. La fin de la procédure est déterminée notamment lorsqu'il existe une décision du tribunal qui a force de chose jugée ou lorsque le délai pour interjeter appel est écoulé.

Cet article peut être comparé à l'article 9 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, qui prévoit que lorsque l'exécution du contrat de travail doit être suspendue pour un délégué du personnel ou un candidat délégué, l'employeur doit payer à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Article 14

L'article 14 permet au conseiller en prévention de mettre fin au contrat alors que la procédure est toujours en cours devant les juridictions du travail. Cette disposition est analogue à celle de l'article 13 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise, et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, qui prévoit une régulation similaire dans le cadre de la procédure pour faire reconnaître le motif grave.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue pendant la procédure judiciaire, la disposition de l'article 14 permet au conseiller en prévention de mettre fin à son contrat sans préavis ni indemnité, si par exemple il a trouvé un autre emploi. Ce droit peut être comparé avec le droit du travailleur dont le contrat est suspendu pour manque de travail pour raisons économiques (ar-

is geschorst wegens gebrek aan werk om economische redenen (artikel 51, §4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet geschorst, dan zal de preventieadviseur de opzeggingstermijnen moeten respecteren die worden opgelegd door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar wordt de duur van de opzeggingstermijn beperkt tot deze van de tegenopzegging geregeld bij artikel 84 van dezelfde wet.

Wanneer de preventieadviseur zijn prestaties verricht als zelfstandige, gelden uiteraard de regels vastgesteld in zijn overeenkomst of de gewone bepalingen van het burgerlijk recht.

Artikel 15

Dit artikel bepaalt welke procedure de werkgever moet volgen wanneer hij een preventieadviseur wil verwijderen uit zijn functie, zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft

Het gaat om dezelfde procedure als deze die thans vastgesteld is in artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en artikel 32 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Zij wordt in dit wetsontwerp geïntegreerd om tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State.

De verwijdering uit de functie betekent hier dat de betrokken preventieadviseur niet langer de functie van preventieadviseur zal mogen uitoefenen, zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft. Hij zal dus een andere functie toegewezen krijgen in de onderneming of instelling.

Artikel 16

Om te vermijden dat de procedure tot verwijdering uit de functie zou worden toegepast om de ontslagbescherming te omzeilen wordt er hieraan in artikel 17, in tegenstelling tot de vroegere reglementaire bepalingen, een burgerlijke sanctie gekoppeld. De preventieadviseur kan voortaan beroep instellen bij de arbeidsrechtbank teneinde een vergoeding te verkrijgen in de gevallen voorzien in het tweede lid van dit artikel. Daarbij gaat het enerzijds om dezelfde redenen als deze die gelden in geval van beëindiging van de

ticle 51, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Si l'exécution du contrat n'est pas suspendue, le conseiller en prévention devra alors respecter les délais de préavis qui sont prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, mais la durée du préavis sera limitée à celle du contre-préavis visé à l'article 84 de la même loi.

Lorsque le conseiller en prévention exerce ses prestations en tant qu'indépendant, il faudra évidemment appliquer les règles établies dans le contrat ou les dispositions normales du droit civil.

Article 15

Cet article détermine la procédure à suivre par l'employeur lorsqu'il veut écarter un conseiller en prévention de sa fonction, sans que le contrat soit rompu.

Il s'agit de la même procédure que celle établie actuellement à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. Elle est insérée dans le présent projet de loi afin de rencontrer les remarques du Conseil d'État.

L'écartement de la fonction signifie que le conseiller en prévention concerné ne pourra plus exercer la fonction de conseiller en prévention, sans que cela ait pour conséquence la rupture du contrat. On lui attribuera donc une autre fonction dans l'entreprise ou l'institution.

Article 16

Afin d'éviter que la procédure d'écartement de la fonction soit appliquée dans le but de détourner la protection contre le licenciement, l'article 17 y ajoute une sanction civile et ceci, à la différence des dispositions réglementaires antérieures. Dorénavant, le conseiller en prévention pourra introduire un recours auprès du tribunal du travail afin d'obtenir une indemnité dans les cas prévus à l'alinéa 2 de cet article. Il s'agit, d'une part, des mêmes raisons que celles qui s'appliquent lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, mais, d'autre

overeenkomst, maar er wordt een bijkomende reden aan toegevoegd. De vergoeding kan ook verschuldigd zijn indien de verwijdering niet gerechtvaardigd wordt door redenen die voortvloeien uit het preventiebeleid.

Deze procedure voor de arbeidsgerechten kan ingesteld worden door de preventieadviseur van een interne dienst die met de werkgever verbonden is met een arbeidsovereenkomst. Ook de preventieadviseurs van de externe dienst die tewerkgesteld worden krachtens een overeenkomst als zelfstandige kunnen deze procedure instellen bij de arbeidsgerechten.

Artikel 17

Het nieuwe artikel 17 werd in het wetsontwerp ingevoegd ingevolge het advies van de Raad van State. Het heeft tot doel nader te bepalen hoe de bescherming van de preventieadviseurs concreet gestalte kan krijgen in de openbare sector.

Hier is het vooral van belang te bepalen welke procedure de werkgever dient te volgen wanneer hij een einde wil stellen aan de statutaire tewerkstelling of wanneer hij de preventieadviseur wil verwijderen uit zijn functie. Het komt er op neer dat de procedure van informatie aan de preventieadviseur en van akkoord van het comité ook van toepassing is op de preventieadviseurs die tewerkgesteld worden krachtens een statuut waarbij hun rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid.

In geval van akkoord zal de werkgever de statutaire tewerkstelling kunnen beëindigen of de preventieadviseur kunnen verwijderen uit zijn functie met inachtneming van de bepalingen van het statuut dat de rechtspositie van de betrokken preventieadviseur regelt.

In geval er geen akkoord wordt bereikt binnen het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies heeft verleent, dient ook hier het advies te worden gevraagd van de inspectie. Nadat deze procedure werd gevolgd kan de werkgever een einde stellen aan de tewerkstelling of de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie mits inachtneming van de bepalingen van het statuut dat de rechtspositie van de betrokken preventieadviseur regelt.

Indien deze procedures niet worden gevolgd of indien de administratieve rechtshandeling waarbij een einde wordt gesteld aan de statutaire tewerkstelling indruist tegen de bepaling van artikel 4, kan deze administratieve rechtshandeling eventueel vernietigd worden door de Raad van State. In dat geval zal de

part, une raison complémentaire est ajoutée. L'indemnité sera également due si l'écartement ne se justifie pas par des raisons qui découlent de la politique de prévention.

Cette procédure devant les juridictions du travail peut être entamée par le conseiller en prévention d'un service interne qui est lié avec l'employeur par un contrat de travail. Les conseillers en prévention du service externe qui sont liés par un contrat d'indépendant peuvent également entamés cette procédure auprès des juridictions du travail.

Article 17

Le nouvel article 17 a été inséré dans le projet de loi suite à l'avis du Conseil d'État. Il a pour objectif de déterminer comment la protection du conseiller en prévention peut s'appliquer au secteur public.

Dans ce cas, il est surtout important de déterminer la procédure à suivre par l'employeur lorsqu'il veut mettre fin à l'occupation statutaire ou lorsqu'il veut écarter le conseiller en prévention de sa fonction. Cela revient à dire que la procédure d'information du conseiller en prévention et de l'accord du comité s'appliquent également aux conseillers en prévention qui sont occupés en application d'un statut en vertu duquel leur situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité public.

S'il y a un accord, l'employeur pourra mettre fin à l'occupation statutaire ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction, en respectant les dispositions du statut qui règlent la position juridique du conseiller en prévention concerné.

S'il n'y a pas d'accord ou si le comité ne se prononce pas dans un délai raisonnable, il faudra également demander l'avis de l'inspection. Après avoir suivi cette procédure, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction, en respectant les dispositions du statut qui règlent la position juridique du conseiller en prévention concerné.

Si ces procédures n'ont pas été suivies ou si l'acte administratif par lequel il est mis fin à l'occupation statutaire est contraire à l'article 4, cet acte administratif pourra, le cas échéant, être annulé par le Conseil d'État. Dans ce cas, le conseiller en prévention concerné retrouvera sa fonction, de sorte qu'il n'est pas néces-

betrokken preventieadviseur opnieuw zijn functie terugkrijgen, zodat het niet noodzakelijk is een bijzondere vergoeding vast te stellen

De procedure voor de Raad van State geldt eveneens wanneer de preventieadviseur wordt verwijderd uit zijn functie zonder dat er een einde komt aan de tewerkstelling. Het artikel bepaalt evenwel uitdrukkelijk dat de administratieve rechtshandeling onregelmatig is in de gevallen bedoeld in artikel 16, tweede lid, 1° tot 4°.

Artikelen 18 tot 21

De artikelen 18 tot 21 stellen de procedureregels in eerste aanleg en in hoger beroep vast, wanneer de werkgever de procedure waarvan sprake in artikel 7, §1 toepast. Zij hebben tot doel er voor te zorgen dat de zaak snel kan worden behandeld, wat noodzakelijk is daar de werkgever slechts een einde kan stellen aan de overeenkomst wanneer de rechtbank een uitspraak heeft gedaan.

Deze artikelen zijn opgesteld naar analogie met de artikelen 7, 8, 10 en 11 van de wet van 19 maart 1991 houdende de 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., zodat voor de commentaar hierover kan verwezen worden naar de parlementaire voorbereiding van die wet.

Om tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State werd de respectievelijke bevoegdheid van de voorzitter en van de rechtbank nader gepreciseerd.

Artikel 22

Dit artikel heft de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren op. De bescherming van de arbeidsgeneesheren voorzien bij die wet wordt immers vervangen door de bescherming bepaald in huidig ontwerp.

Wel wordt er voorzien in een overgangsbepaling, waardoor de procedures voorzien in de wet van 28 december 1977 die een aanvang hebben genomen voor de inwerkingtreding van deze nieuwe wet verder worden toegepast. Dit betekent dat niet alleen de bepalingen betreffende de beëindiging van de overeenkomst op initiatief van de werkgever van toepassing blijven,

saire de prévoir une indemnité spécifique.

La procédure devant le Conseil d'État s'applique également lorsque le conseiller en prévention est écarté de sa fonction sans qu'il soit mis fin à son occupation. Néanmoins, l'article détermine expressément que l'acte administratif est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4°.

Articles 18 à 21

Les articles 18 à 21 établissent les règles de procédure en première instance et en appel, lorsque l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, §1^{er}. Leur but est de veiller à ce que l'affaire puisse être traité rapidement, ce qui s'impose par le fait que l'employeur pourra uniquement rompre le contrat si le tribunal s'est prononcé.

Ces articles sont rédigés par analogie avec les articles 7, 8, 10 et 11 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de sorte que l'on peut se référer aux travaux préparatoires de cette loi.

Afin de rencontrer les remarques du Conseil d'État, les compétences respectives du président et du tribunal ont été précisées.

Article 22

Cet article abroge la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail. La protection des médecins du travail prévue dans cette loi est remplacée par la protection prévue dans le présent projet de loi.

Néanmoins, on prévoit une disposition transitoire par laquelle les procédures prévues dans la loi du 28 décembre 1977 qui ont été entamées avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi seront encore appliquées. Cela signifie non seulement que les dispositions concernant la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur continueront à s'appliquer, mais qu'il en ira également

maar ook deze die betrekking hebben op de vervanging op initiatief van de leden van het comité.

Wanneer er voor de andere preventieadviseurs dan de arbeidsgeneesheren een procedure was begonnen in toepassing van de vroegere reglementering wordt de nieuwe wetgeving daarentegen wel onmiddellijk van toepassing. Dit betekent bijvoorbeeld dat ingeval van akkoord door het comité de preventieadviseur beroep kan instellen en dat ingeval er geen akkoord was binnen het comité de werkgever de nieuwe procedure zal moeten volgen.

Artikel 23

Artikel 23, tenslotte, bepaalt de datum van inwerkingtreding van deze nieuwe wet.

B) WETSONTWERP ARTIKEL 77

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat deze wet een aangelegenheid regelt die dient voorgelegd te worden aan de beide wetgevende kamers, namelijk de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Senaat. Het gaat immers om bepalingen tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de rechterlijke organisatie en de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank.

Artikel 2 en 3

Deze artikelen bepalen hoe de kamers van de arbeidsrechtbank, respectievelijk het arbeidshof samengesteld zijn, wanneer zij kennis nemen van geschillen met betrekking tot de wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

Wanneer het geschil betrekking heeft op werknemers worden de kamers samengesteld uit twee rechters/raadsheren in sociale zaken respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

Wanneer het geschil betrekking heeft op een preventieadviseur die zijn functie als zelfstandige uitoefent (wat enkel mogelijk is bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk), worden de rechters/raadsheren in sociale zaken respectievelijk benoemd als werkgever en zelfstandige.

de mêmes pour celles qui concernent le remplacement sur demande des membres du comité.

Lorsque, pour les autres conseillers en prévention que les médecins du travail, une procédure a été entamée en application de la réglementation antérieure, il faudra par contre appliquer directement la nouvelle procédure. Cela signifie par exemple que lorsqu'il y a eu un accord du comité, le conseiller en prévention pourra introduire un recours et que, s'il n'y a pas eu d'accord au sein du comité, l'employeur devra suivre la nouvelle procédure.

Article 23

Enfin, l'article 23 fixe la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

B) PROJET DE LOI ARTICLE 77

Article 1^{er}

Cet article prévoit que cette loi règle une matière qui doit être soumise aux deux chambres législatives, c'est-à-dire la Chambre des Représentants et le Sénat. Il s'agit, en effet, de dispositions modifiant le Code judiciaire relatives à l'organisation judiciaire et à la compétence du tribunal du travail.

Article 2 et 3

Ces articles déterminent la composition des chambres du tribunal du travail ainsi que de la cour du travail, lorsqu'elles connaissent des litiges relatives à la loi portant protection des conseillers en prévention.

Lorsque le litige concerne des travailleurs, les chambres sont composées de deux juges/conseillers sociaux qui sont nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Lorsque le litige concerne un conseiller en prévention qui exerce sa fonction en tant que travailleur indépendant (ce qui est uniquement possible dans un service externe pour la prévention et la protection au travail), les chambres sont composées de deux juges/conseillers sociaux qui sont nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur indépendant.

Artikel 4

Dit artikel kent aan de arbeidsrechtbank de bevoegdheid toe om kennis te nemen van alle geschillen die hun oorzaak vinden in de wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

Vernieuwend ten opzichte van andere bepalingen is, dat de arbeidsrechtbank ook bevoegd is voor geschillen betreffende preventieadviseurs die hun functie in de hoedanigheid van zelfstandige uitoefenen. Dit wordt verantwoord door het feit dat de functie van preventieadviseur overal op dezelfde manier moet uitgeoefend worden, wat ook het juridisch statuut is volgens hetwelk de tewerkstelling gebeurt. Eenzelfde uitoefening van een functie impliceert eenzelfde bescherming, wat op zijn beurt eenzelfde toepassing van de rechtsregels vereist. Dit wordt het best gerealiseerd door de bevoegdheid te leggen bij één en dezelfde rechtbank.

In casu, is dit de arbeidsrechtbank, daar de regels betreffende de bescherming van de preventieadviseur nauw verbonden zijn met de wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, waarin de preventieadviseurs een cruciale rol vervullen. Deze laatste wetgeving kent bovendien de bevoegdheid om kennis te nemen van de geschillen die voortvloeien uit die wetgeving eveneens toe aan de arbeidsrechtbank.

De geschillen waartoe de wet aanleiding kan geven zijn inzonderheid de volgende :

– het beroep van de preventieadviseur die niet akkoord gaat met de beëindiging van de overeenkomst, wanneer het comité zijn akkoord heeft gegeven (artikel 6, tweede lid);

– de beroepen die door de werkgever worden ingesteld om de beëindiging van de overeenkomst te vragen, wanneer het comité geen akkoord heeft gegeven of geen uitspraak heeft gedaan (artikel 7, §1);

– de beroepen ingesteld door de preventieadviseur in geval van verwijdering uit de functie (artikel 16)

Article 4

Cet article attribue au tribunal du travail la compétence de connaître des contestations qui trouvent leur origine dans la loi portant protection des conseillers en prévention.

Ce qui est nouveau par rapport à d'autres dispositions, c'est que le tribunal est également compétent lorsque les litiges concernent des conseillers en prévention qui exercent leur fonction en tant que travailleur indépendant. Cela se justifie par le fait que la fonction de conseiller en prévention doit partout être exercée de la même manière, quelque soit le statut juridique selon lequel l'occupation de cette personne se fait. Le même exercice de la fonction implique la même protection, ce qui demande, à son tour, que les règles de droit s'appliquent de la même façon. Cet objectif se réalise mieux en rendant un seul tribunal compétent.

Dans le cas présent, il s'agit du tribunal du travail, puisque les règles relatives à la protection du conseiller en prévention sont étroitement liées à la législation concernant la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, dans laquelle les conseillers en prévention jouent un rôle crucial. Cette législation confère également au tribunal du travail la compétence de connaître des contestations qui trouvent leur origine dans cette législation.

Les litiges qui peuvent trouver leur origine dans la loi sont, notamment, les litiges suivants :

– le recours introduit par le conseiller en prévention qui ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, lorsque le comité a donné son accord (article 6, alinéa 2)

– les recours introduits par l'employeur afin de demander la rupture du contrat, lorsque le comité n'a pas donné son accord ou ne s'est pas prononcé (article 7, § 1^{er}) ;

– les recours introduits par le conseiller en prévention lorsqu'il est écarté de sa fonction (article 16).

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De minister van Werkgelegenheid

Laurette ONKELINX

De minister van Justitie

Marc VERWILGHEN

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

La ministre de l'Emploi

Laurette ONKELINX

Le ministre de la Justice

Marc VERWILGHEN

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs**

Artikel 1. — Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

Zij geeft gevolg aan de richtlijn 89/391/EEG van de Raad van de EG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

HOOFDSTUK I**Toepassingsgebied, definities en algemene beginselen**

Art. 2. — Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de preventieadviseurs.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werkgever :

a) de werkgever bedoeld in artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk opgericht in toepassing van artikel 40 § § 1 en 3 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

2° preventieadviseur:

a) elke natuurlijke persoon verbonden aan een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die daadwerkelijk tewerkgesteld wordt door die werkgever en die de opdrachten vervult die zijn vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid en § 3 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) elke natuurlijke persoon die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden is met een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarop een werkgever in toepassing van artikel 33, § 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk een beroep doet, voor de uitvoering van de opdrachten vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid en § 3 van diezelfde wet.

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi portant protection des conseillers en prévention.**

Article 1^{er}. — La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Elle donne effet à la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

CHAPITRE I**Champ d'application, définitions et principes généraux**

Art. 2. — La présente loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1° employeur:

a) l'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

b) le service externe pour la prévention et la protection au travail institué en application de l'article 40, § § 1 et 3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

2° le conseiller en prévention:

a) toute personne physique liée à un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail et qui est effectivement occupée par cet employeur et qui remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4 et § 3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

b) toute personne physique liée ou non par un contrat de travail avec un service externe pour la prévention et la protection au travail, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33, § 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4 et § 3 de la même loi.

3° Comité:

a) wanneer het een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) wanneer het een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het adviescomité dat krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is opgericht bij elke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 3. — De procedures bepaald in deze wet zijn niet van toepassing:

1° in geval van ontslag om dringende reden;

2° in geval van sluiting van onderneming;

3° in geval van collectief ontslag;

4° wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;

5° wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd verstreken is.

Art. 4. — De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of zijn bekwaamheid en voor zover hij de procedures bedoeld in deze wet naleeft.

HOOFDSTUK II

Bescherming tegen ontslag

Art. 5. — De werkgever die het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, is verplicht terzelfdertijd:

1° aan de betrokken preventieadviseur: bij een ter post aangekonde brief de redenen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en het bewijs van die redenen mede te delen;

2° aan de leden van het comité of de comités aan wie ook het akkoord over de aanduiding moet gevraagd worden: een voorafgaand akkoord over de beëindiging van de overeenkomst te vragen.

Art. 6. — § 1. Indien er een akkoord is van het Comité, mag de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur beëindigen, mits naleving, in voorkomend geval, van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

3° Comité:

a) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

b) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le comité d'avis qui en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est institué auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Art. 3. — Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas :

1° lors d'un licenciement pour motif grave ;

2° en cas de fermeture d'entreprise ;

3° lors d'un licenciement collectif ;

4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat.

5° lorsque le délai pour lequel le contrat a été conclu est arrivé à son échéance

Art. 4. — L'employeur peut uniquement mettre fin au contrat du conseiller en prévention ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou à sa compétence et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées.

CHAPITRE II

Protection contre le licenciement

Art. 5. — L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, en même temps :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par une lettre recommandée à la poste, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° de demander l'accord préalable des membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation doit être demandé, sur le fait de mettre fin au contrat

Art. 6. — § 1. Si le comité est d'accord, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

§ 2. Indien de preventieadviseur niet akkoord gaat met de beëindiging van de overeenkomst, kan hij bij de bevoegde arbeidsrechtbank een eis indienen om te doen vaststellen of er in het voorgelegde geval al dan niet bewijzen voorhanden zijn dat afbreuk is gedaan aan zijn onafhankelijkheid of dat zijn bekwaamheid in het gedrang is.

Art. 7. — § 1. Indien er geen akkoord is of het comité binnen een redelijke termijn geen uitspraak doet, mag de werkgever niet overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst.

§ 2. Wanneer de werkgever toch bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen, vraagt hij het advies van de met toezicht belast ambtenaar, vooraleer hij de zaak aanhangig maakt bij de arbeidsrechtbank.

Art. 8. — Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, in voorkomend geval, volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 9. — Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn, mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen.

Art. 10. — Onverminderd het recht op een hogere vergoeding of schadeloosstelling krachtens de overeenkomst of het gebruik en op elke andere vergoeding van materiële of morele schade, is de werkgever, aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1° wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;

2° wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure bedoeld in artikel 6 §2 erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat zijn bekwaamheid in het gedrang is;

3° wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in strijd met de bepaling van artikel 9.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van:

1° twee jaar, wanneer de preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;

3° drie jaar, wanneer hij meer dan 15 jaar dienst heeft.

De dienstjaren worden berekend over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur de functie van preventieadviseur bij de werkgever heeft vervuld indien het de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft en over het aan-

§ 2. Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail aux fins de faire établir s'il existe des preuves, qui démontreraient qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou qui mettraient en cause sa compétence ;

Art. 7. — § 1. En cas de désaccord ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

§ 2. Lorsque l'employeur persiste quand-même dans son intention de mettre fin au contrat, il demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, avant de saisir le tribunal du travail.

Art. 8. — Lorsque le tribunal du travail ou la cour de travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 9. — Lorsque le tribunal du travail ou la cour de travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Art. 10. — Dans les cas suivants et sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée ou à des dommages-intérêts résultant du contrat ou des usages ou à tous autres dommages-intérêts pour préjudice matériel ou moral, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention au contrat duquel il a mis fin, une indemnité:

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour de travail, reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6 §2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que sa compétence est mise en cause ;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de:

1° deux ans lorsqu'il compte moins de 15 années de prestations;

3° trois ans lorsqu'il compte 15 années de prestations ou plus ;

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé la fonction de conseiller en prévention auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et

tal kalenderjaren dat de preventieadviseur verbonden is geweest aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien het een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft.

Indien de preventieadviseur bij de werkgever, naast de functie van preventieadviseur ook nog een andere functie uitoefent, stemt het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend overeen, met het gedeelte van het normale loon van de functie van preventieadviseur dat overeenstemt met de duur waarin hij prestaties als preventieadviseur heeft verricht bij de werkgever.

De vergoeding bedoeld in het tweede lid is niet verenigbaar met andere beschermingsvergoedingen, in het bijzonder deze bedoeld in artikel 63, vierde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 11. — De vergoeding bedoeld in artikel 10 is eveneens verschuldigd wanneer het ontslag zonder opzegging van een preventieadviseur bij het gerecht aanhangig is gemaakt en wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof na de aangevoerde dringende redenen niet te hebben aanvaard, erkend heeft dat deze redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn.

HOOFDSTUK III

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 12. — De werkgever beslist zelf of de uitvoering van de overeenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 16.

Art. 13. — Indien de werkgever beslist dat de uitvoering van de overeenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de door hem aangevoerde redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode het normale loon of het normale honorarium betalen waarop de preventieadviseur zou recht gehad hebben indien hij zijn functie tijdens die periode zou hebben uitgeoefend.

Art. 14. — De preventieadviseur van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of –vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Si le conseiller en prévention exerce, en outre de sa fonction de conseiller en prévention, encore une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération sur base de laquelle cette indemnité est calculée, correspond à la partie de la rémunération normale de sa fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle il a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut être cumulée avec d'autres indemnités de protection, notamment celles visées à l'article 63, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Art. 11. — L'indemnité visée à l'article 10 est également due en cas de recours judiciaire contre le renvoi sans préavis d'un conseiller en prévention, lorsque le tribunal de travail, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis.

CHAPITRE III

Suspension de l'exécution du contrat

Art. 12. — L'employeur décide lui-même si l'exécution du contrat sera suspendu pendant la durée de la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut pas avoir lieu avant la date de la citation, visée à l'article 16.

Art. 13. — Si l'employeur décide de suspendre l'exécution du contrat jusqu'à ce que lui soit notifiée la décision passée en force de chose jugée sur les motifs invoqués ou, s'il n'y a pas eu d'appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, il est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paiement, la rémunération normale ou les honoraires normaux auxquelles le conseiller en prévention aurait eu droit, s'il avait exercé sa fonction pendant cette période.

Art. 14. — Le conseiller en prévention dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance judiciaire, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

HOOFDSTUK IV

Bescherming in geval van verwijdering uit de functie

Art. 15. — Wanneer de werkgever de preventieadviseur verwijderd uit zijn functie zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, kan de preventieadviseur hiertegen beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De werkgever is aan de preventieadviseur de vergoeding bedoeld in artikel 10 verschuldigd:

1° indien hij de preventieadviseur heeft verwijderd uit de functie met miskenning van de procedureregels die zijn vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° indien de door de werkgever aangevoerde redenen geen verband houden met de organisatie, de samenstelling en de werking van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of de vaardigheden die erin aanwezig moeten zijn;

3° indien de door de werkgever aangevoerde redenen de bekwaamheid van de preventieadviseur in het gedrang brengen;

4° indien de door de werkgever aangevoerde redenen de onafhankelijkheid van de preventieadviseur in het gedrang brengen.

HOOFDSTUK V

Procedure voor de arbeidsgerechten

Art. 16. — De werkgever maakt de zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door middel van een dagvaarding. De dagvaarding vermeldt de reden die het verzoek rechtvaardigt. De aangevoerde reden mag niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 5 ter kennis werd gebracht aan de preventieadviseur en het bevoegde comité. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief die in toepassing van artikel 5 moet worden verstuurd naar de preventieadviseur en van de kennisgeving aan het bevoegde comité, moeten bij het dossier worden neergelegd.

Art. 17. — De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen met vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

CHAPITRE IV

Protection en cas d'écartement de la fonction

Art. 15. — Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela a comme conséquence la fin du contrat, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.

L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention :

1° s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure établies en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou les compétences qui doivent y être présentes;

3° si les motifs invoqués par l'employeur mettent en cause la compétence du conseiller en prévention;

4° si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention.

CHAPITRE V

Procédure devant les tribunaux de travail

Art. 16. — L'employeur doit saisir le président du tribunal du travail par citation. La citation mentionne le motif qui justifie la demande. Les motifs invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés au conseiller en prévention et au comité compétent en application de l'article 5. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre qui doit être envoyée au conseiller en prévention en application de l'article 5 et la notification au comité, doivent être déposées au dossier.

Art. 17. — L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue en vue de concilier les parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Art. 18. — Nadat de rechter met toepassing van artikel 17, vierde lid, zijn beslissing heeft gegeven, neemt de werkgever als eerste een conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn geweest ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 17, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechter bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden gevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. De termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 19. — § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledig dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 18. — Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 17, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

Le décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 17, alinéa 4. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée en ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée, par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la manière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instructions sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'oppositions et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 19. — § 1. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par la lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebe-deeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn geweest.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet.

HOOFDSTUK VI

Slotbepalingen

Art. 20. — De wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren wordt opgeheven.

De procedures die in toepassing van de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren een aanvang hebben genomen voor de inwerkingtreding van deze wet, worden beheerst door de bepalingen van de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren en de uitvoeringsbesluiten ervan.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est pas susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard la troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les partis à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du §2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

CHAPITRE VI

Dispositions finales

Art. 20. — La loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail est abrogée.

Les procédures qui, en application de la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail, ont été entamées avant l'entrée en vigueur de la présente loi, seront régies par les dispositions de la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail et ses arrêtés d'exécutions.

De bepalingen van deze wet zijn onmiddellijk van toepassing op alle procedures inzake verwijdering uit de functie die overeenkomstig artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en overeenkomstig artikel 32 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, werden ingesteld ten aanzien van preventieadviseurs die geen arbeidsgeneesheer zijn.

Art. 21. Deze wet treedt in werking

De Minister van Werkgelegenheid

Laurette ONKELINX

Les dispositions de la présente loi sont immédiatement applicables à toutes les procédures concernant l'écartement de fonction qui conformément à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail et conformément à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux Services externes pour la prévention et la protection au travail, ont été entamées à l'égard des conseillers en prévention autres que le médecin du travail.

Art. 21. La présente loi entre en vigueur le

La ministre de l'Emploi

Laurette ONKELINX

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
Advies 32.241/1

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 17 september 2001 door de Minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet «betreffende de bescherming van de preventieadviseurs», heeft op 6 december 2001 het volgende advies gegeven :

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe een eenvormige, voor alle preventieadviseurs geldende beschermingsregeling vast te stellen inzake ontslag, schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en verwijdering uit de functie.

Artikel 4 van het ontwerp bepaalt dat de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur enkel kan beëindigen of hem kan verwijderen uit zijn functie «om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of zijn bekwaamheid en voor zover hij de procedures bedoeld in deze wet naleeft».

Artikel 5 van het ontwerp verplicht de werkgever die het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, tegelijkertijd daarover de betrokken preventieadviseur en de leden van het bevoegde «comité», zoals omschreven in artikel 2, 3°, van het ontwerp, te informeren. Dat laatste dient door de werkgever tevens te worden verzocht om een voorafgaand akkoord over de beëindiging van de overeenkomst.

Afhankelijk van het bestaan van dergelijk akkoord en van het gegeven of de preventieadviseur zelf met de beëindiging van de overeenkomst akkoord gaat, dient een bepaalde procedure voor de beëindiging te worden doorlopen, waarbij het arbeidsgerecht kan worden verzocht uitspraak te doen over de door de werkgever in acht genomen redenen voor het ontslag van de preventieadviseur (artikelen 6 tot 9). In voorkomend geval dient de werkgever aan de ontslagen preventieadviseur een vergoeding te betalen.

Het ontwerp somt de gevallen op waarin dergelijke vergoeding is verschuldigd en op welke wijze die vergoeding wordt vastgesteld (artikelen 10 en 11).

De artikelen 12 tot 14 van het ontwerp regelen de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst van de preventieadviseur tijdens de gerechtelijke procedure.

Benevens een ontslagbescherming, voorziet het ontwerp tevens in een bescherming in geval van verwijdering van de preventieadviseur uit zijn functie, zonder dat daardoor de overeenkomst wordt beëindigd.

Artikel 15 van het ontwerp bepaalt dat de preventieadviseur tegen de verwijdering beroep kan instellen bij de arbeidsrechtbank en somt een aantal gevallen op waarin de

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
Avis 32.241/1

PORTEE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

L'avant-projet de loi soumis pour avis entend créer un régime de protection uniforme applicable à l'ensemble des conseillers en prévention en matière de licenciement, de suspension de l'exécution du contrat de travail et d'écartement de la fonction.

L'article 4 du projet dispose que l'employeur peut uniquement mettre fin au contrat du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction «pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou à sa compétence et pour autant que les procédures visées par (cette) loi soient respectées».

L'article 5 du projet oblige l'employeur qui envisage de mettre fin au contrat d'un conseiller en prévention d'en informer en même temps le conseiller en prévention concerné et les membres du «comité» compétent, tel qu'il est défini à l'article 2, 3°, du projet. L'employeur est tenu, en outre, de demander l'accord préalable de ce comité sur la résiliation du contrat.

En fonction de l'existence de pareil accord et de l'acceptation, par le conseiller en prévention lui-même, de la résiliation de son contrat, il y a lieu de parcourir une procédure déterminée, avant la résiliation, la juridiction du travail pouvant être priée de se prononcer sur les motifs retenus par l'employeur pour licencier le conseiller en prévention (articles 6 à 9). Le cas échéant, l'employeur est tenu de payer une indemnité au conseiller en prévention licencié.

Le projet énumère les cas dans lesquels cette indemnité est due et règle les modalités de sa fixation (articles 10 et 11).

Les articles 12 à 14 du projet règlent la suspension de l'exécution du contrat du conseiller en prévention pendant la durée de la procédure judiciaire.

Outre une protection contre le licenciement, le projet prévoit également une protection pour le cas où le conseiller en prévention est écarté de sa fonction, sans qu'il ne soit pour autant mis fin à son contrat.

L'article 15 du projet dispose que le conseiller en prévention peut introduire un recours contre l'écartement auprès du tribunal du travail et il énumère un certain nombre de cas dans les-

werkgever in geval van verwijdering een vergoeding verschuldigd is aan de preventieadviseur.

Het ontwerp regelt de procedure voor de arbeidsgerechten in eerste aanleg en in hoger beroep ingeval de werkgever zich met betrekking tot de toepassing van de ontworpen regeling tot de rechter wendt (artikelen 16 tot 19). De in het ontwerp opgenomen procedureregelen zijn in ruime mate parallel met die van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

De slotbepalingen regelen de temporele werking van de ontworpen wet onder meer voor wat betreft de toepasselijkheid ervan op hangende procedures. Tevens wordt de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren opgeheven, aangezien de in die wet opgenomen beschermingsregeling wordt vervangen door die van het ontwerp (artikelen 20 en 21).

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. De ontworpen regeling neemt het bestaan van de arbeidsovereenkomst⁽¹⁾ van de preventieadviseur als uitgangspunt en is geconcipieerd om te worden toegepast in de private sector. Anders dan wat het geval is met bijvoorbeeld de regeling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en van sommige andere, recente wetgevende initiatieven betreffende verwante materies⁽²⁾, leent de ontworpen regeling zich niet tot een toepassing in de overheidssector.

Naar het zeggen van de gemachtigde van de regering zouden sommige bepalingen van het ontwerp, zoals artikel 15 inzake de bescherming in geval van verwijdering uit de functie, nochtans van toepassing zijn in de openbare sector.

Indien het effectief de bedoeling is om sommige artikelen ervan van toepassing te maken in de openbare sector zou - teneinde geen enkele onduidelijkheid te laten bestaan omtrent het precieze toepassingsgebied van het ontwerp - dit op een meer expliciete wijze tot uitdrukking moeten worden gebracht in de tekst van het ontwerp. Zo nodig wordt dan best tevens in de memorie van toelichting verduidelijkt op welke wijze die toepassing nadere invulling dient te krijgen in de openbare sector, rekening houdend met de specificiteit van deze laatste.

⁽¹⁾ Terzake zijn de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing. Ingeval de preventieadviseur prestaties verricht als zelfstandige - wat bij een externe dienst het geval kan zijn - geldt wat tussen partijen is overeengekomen en zijn de gemeenrechtelijke regels van het burgerlijk recht van toepassing. .../...

⁽²⁾ Zie in het bijzonder het voorontwerp van wet «betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk», waarover de Raad van State, afdeling wetgeving, op 25 oktober 2001 het advies 32.193/1 uitbracht.

quels l'employeur doit payer une indemnité au conseiller en prévention écarté.

Le projet règle la procédure devant les juridictions du travail en première instance et en appel dans les cas où l'employeur saisit le juge concernant l'application du régime en projet (articles 16 à 19). Les règles de procédure figurant dans le projet s'inspirent largement de celles prévues dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Les dispositions finales règlent l'effet dans le temps de la loi en projet, entre autres en ce qui concerne son application aux procédures en cours. En outre, la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail est abrogée, le régime de protection établi par cette loi étant remplacé par celui prévu dans le projet (articles 20 et 21).

OBSERVATIONS GENERALES

1. Le régime en projet se fonde sur l'existence du contrat de travail⁽¹⁾ du conseiller en prévention et est conçu pour être appliqué dans le secteur privé. Contrairement, par exemple, au régime de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à certaines autres initiatives législatives récentes concernant des matières apparentées⁽²⁾, le régime en projet ne se prête pas à une application dans le secteur public.

Selon le délégué du gouvernement, certaines dispositions du projet, telles que l'article 15 relatif à la protection en cas d'écartement de la fonction, seraient néanmoins applicables dans le secteur public.

S'il s'agit effectivement de rendre certains articles applicables au secteur public, il y aurait lieu de l'indiquer explicitement dans le texte du projet afin de ne laisser subsister aucun doute quant à son champ d'application précis. Il serait préférable, si nécessaire, de préciser également dans l'exposé des motifs les modalités d'application au secteur public, compte tenu de la spécificité de ce dernier.

⁽¹⁾ En l'occurrence, ce sont les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui sont applicables. Si le conseiller en prévention fournit des prestations en tant qu'indépendant - ce qui peut être le cas dans un service externe - ce sont alors les conventions conclues entre les parties et les règles de droit commun du droit civil qui sont applicables.

⁽²⁾ Voir notamment l'avant-projet de loi «relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail», sur lequel le Conseil d'État, section de législation, a émis, le 25 octobre 2001, l'avis 32.193/1.

2. In artikel 79 van de genoemde wet van 4 augustus 1996 worden onder meer de procedureregels beschreven die voor de arbeidsgerechten dienen te worden nageleefd ingeval een vordering wordt ingesteld tot beslechting van een geschil in verband met de voornoemde wet en haar uitvoeringsbesluiten. De betrokken wet bevat een aantal bepalingen die specifiek betrekking hebben op de preventieadviseurs⁽³⁾. Betwistingen die daaromtrent voor de arbeidsgerechten worden gebracht, vallen onder de toepassing van de procedureregels die worden vermeld in artikel 79 van de wet.

Wat echter specifiek de geschillen betreft met betrekking tot de in het voorliggende wetsontwerp geregelde bescherming van de preventieadviseurs in geval van ontslag of verwijdering uit hun functie, zullen de procedureregels bedoeld in de artikelen 16 tot 19 van het wetsontwerp moeten worden nageleefd. Het zou derhalve aanbeveling verdienen op een meer expliciete wijze aan te geven hoe de in het wetsontwerp vermelde procedureregels zich verhouden tot de algemene voorschriften van artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996.

3. Aangezien de ontworpen regeling gevolgen heeft voor de bevoegdheid van en de procedure voor de arbeidsgerechten, zou de Minister van Justitie moeten worden betrokken bij de voordracht en de medeondertekening van het voorliggende ontwerp van wet.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 1

1. Luidens de eerste zin van artikel 1 van de ontworpen wet regelt deze een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Dit is echter niet het geval voor de artikelen 6, § 2, en 15 van het ontwerp, in zoverre deze bepaalde bevoegdheden beogen toe te kennen aan een rechtscollege of de organisatie ervan regelen. De overige bepalingen van het ontwerp daarentegen refereren aan aangelegenheden bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Conform de bestaande parlementaire praktijk zal de ontworpen regeling derhalve moeten worden gesplitst in twee afzonderlijke teksten, waarbij de ene de volledige bicamerale procedure, en de andere de gedeeltelijk bicamerale procedure dient te doorlopen.

2. De tweede zin van artikel 1 van het ontwerp bepaalt dat de ontworpen wet «gevolg geeft» aan de richtlijn 89/391/EEG van de Raad van de EG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

⁽³⁾ Zo bepaalt bijvoorbeeld artikel 43 van de wet van 4 augustus 1996 dat de preventieadviseurs hun opdracht in volledige onafhankelijkheid vervullen ten opzichte van de werkgever en de werknemers en dat zij geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

2. L'article 79 de la loi du 4 août 1996 précitée énonce notamment les règles de procédure auxquelles sont obligatoirement soumises les actions tendant à trancher un différend relatif à la loi précitée ou à ses arrêtés d'exécution introduites auprès des juridictions du travail. Cette loi comporte un certain nombre de dispositions qui concernent précisément les conseillers en prévention⁽³⁾. Les litiges à cet égard dont sont saisies les juridictions du travail sont soumis à l'application des règles de procédure mentionnées à l'article 79 de la loi.

Toutefois, en ce qui concerne précisément les litiges relatifs à la protection des conseillers en prévention réglée dans le présent projet de loi en cas de licenciement ou d'écartement de leur fonction, les règles de procédure visées aux articles 16 à 19 du projet de loi devront être respectées. Dès lors, il serait recommandé d'indiquer de manière plus explicite comment les règles de procédure mentionnées dans le projet de loi s'articulent par rapport aux prescriptions générales de l'article 79 de la loi du 4 août 1996.

3. Dès lors que le régime en projet n'est pas sans effet sur la compétence des juridictions du travail et sur la procédure applicable devant celles-ci, il y aurait lieu d'associer le Ministre de la Justice à la présentation et au contreseing du présent projet de loi.

EXAMEN DU TEXTE

Article 1^{er}

1. Selon la première phrase de son article 1^{er}, la loi en projet, règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Ce n'est toutefois pas le cas pour les articles 6, § 2, et 15 du projet, dans la mesure où ceux-ci entendent attribuer certaines compétences à une juridiction ou en régler l'organisation. En revanche, les autres dispositions du projet portent sur des matières visées à l'article 78 de la Constitution.

Conformément à la procédure parlementaire actuelle, il faudra dès lors scinder les dispositions en projet en deux textes distincts, dont l'un doit suivre la procédure bicamérale parfaite et l'autre la procédure partiellement bicamérale.

2. La seconde phrase de l'article 1^{er} du projet dispose que la loi en projet «donne effet» à la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

⁽³⁾ Ainsi, par exemple, l'article 43 de la loi du 4 août 1996 dispose-t-il que les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs et qu'ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

Een vermelding van EG-richtlijnen in een internrechtelijke normatieve tekst is enkel geboden voor zover dergelijke vermelding is voorgeschreven door de richtlijnen in kwestie en deze effectief in de interne rechtsorde worden omgezet.

In zoverre evenwel in artikel 1 van het ontwerp enkel melding wordt gemaakt van de richtlijn 89/391/EEG omdat deze een normatief kader biedt voor de ontworpen regels, zonder dat zij evenwel met die regels effectief wordt geïmplementeerd, volstaat het om - ter situering van de ontworpen regeling - enkel in de memorie van toelichting naar de betrokken EG-richtlijn te verwijzen en niet in artikel 1 van het ontwerp.

Artikel 2

De verwijzing naar artikel 40, § 3, van de wet van 4 augustus 1996, in artikel 2, tweede lid, 1^o, b), van het ontwerp, doet ervan blijken dat uitsluitend de «erkende» externe diensten voor preventie en bescherming op het werk worden bedoeld. In de memorie van toelichting wordt zulks uitdrukkelijk verwoord.

Hiermee rekening houdend verdient het aanbeveling om in het artikel 2, tweede lid, 1^o, b), van het ontwerp te schrijven :

«b) de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, opgericht en erkend met toepassing van artikel 40, §§ 1 en 3, van de genoemde wet van 4 augustus 1996».

Ook in artikel 2, tweede lid, 2^o en 3^o, volstaat het telkens te verwijzen naar «de genoemde wet van 4 augustus 1996» in plaats van die wet met haar volledig opschrift te vermelden.

Artikel 4

1. Artikel 4 van het ontwerp vermeldt twee soorten van redenen die beletten dat de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur kan beëindigen of dat hij hem kan verwijderen uit zijn functie, namelijk «redenen die (niet) vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of zijn bekwaamheid».

Op te merken valt dat in sommige andere teksten die betrekking hebben op de bescherming van preventieadviseurs ook rekening wordt gehouden met het gegeven dat de preventieadviseur niet meer het vertrouwen geniet van de werknemers, opdat hij bijvoorbeeld zou kunnen worden vervangen (zie artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk). Indien de wetgever ook in de ontworpen regeling zou willen refereren aan de laatstgenoemde reden, zou zulks uiteraard nopen tot een aanpassing van de redactie van artikel 4, doch ook van nog andere bepalingen van het ontwerp.

2. Afgezien van de opmerking onder 1 wordt, in samenspraak met de gemachtigde van de regering, ter overweging gegeven om de redactie van artikel 4 van het ontwerp te verduidelijken als volgt :

Il ne s'impose de mentionner des directives CE dans un texte normatif interne que si pareille mention est prescrite par les directives en question et si elles sont effectivement transposées dans l'ordre juridique interne.

Dans la mesure cependant où l'article 1^{er} du projet mentionne uniquement la directive 89/391/CEE en tant qu'elle offre un cadre normatif aux règles en projet, sans toutefois que ces dernières ne la mettent effectivement en oeuvre, il suffit, pour situer le régime en projet, de faire référence à la directive CE concernée dans l'exposé des motifs et il n'est pas nécessaire d'en faire état à l'article 1^{er} du projet.

Article 2

La référence à l'article 40, § 3, de la loi du 4 août 1996 que fait l'article 2, alinéa 2, 1^o, b), du projet, atteste que seuls sont visés les services externes de prévention et de protection au travail «agrés». L'exposé des motifs l'indique expressément.

Dès lors, il est recommandé d'écrire à l'article 2, alinéa 2, 1^o, b), du projet :

«b) le service externe de prévention et de protection au travail, institué et agréé en application de l'article 40, §§ 1^{er} et 3, de la loi du 4 août 1996 précitée».

A l'article 2, alinéa 2, 2^o et 3^o, il suffit par ailleurs de faire chaque fois référence à «la loi du 4 août 1996 précitée» au lieu de désigner celle-ci par son intitulé complet.

Article 4

1. L'article 4 du projet mentionne deux sortes de motifs qui empêchent l'employeur de mettre fin au contrat du conseiller en prévention ou d'écarter celui-ci de sa fonction, à savoir «des motifs qui (ne) sont (pas) étrangers à son indépendance ou à sa compétence».

Il est à noter que certains autres textes concernant la protection des conseillers en prévention disposent par exemple que le conseiller en prévention peut être remplacé lorsqu'il n'a plus la confiance des travailleurs (voir l'article 34 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail). Dans l'hypothèse où le législateur souhaiterait également faire référence à ce dernier motif dans le régime en projet, il y aurait lieu, évidemment, d'adapter l'énoncé de l'article 4, mais également celui d'autres dispositions du projet.

2. Abstraction faite de l'observation sous 1, il est proposé, en concertation avec le délégué du gouvernement, de préciser l'énoncé de l'article 4 du projet comme suit :

«De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of aan de bekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover hij de procedures bedoeld in deze wet naleeft».

Artikel 5

1. In de Nederlandse tekst van 1° en 2°, wordt telkens best de dubbele punt geschrapt.

2. Rekening houdend met de gevolgen die voortvloeien uit het akkoord van de leden van het of van de comités en van het uitblijven van dergelijk akkoord, kan men zich afvragen of niet beter wordt bepaald dat het akkoord eveneens met een ter post aangetekende brief moet worden gevraagd door de werkgever, zoals het geval is voor de in artikel 5, 1°, bedoelde kennisgeving aan de preventieadviseur.

3. In verband met artikel 5, 2°, wordt in de memorie van toelichting onder meer het volgende gesteld :

«Tevens impliceert een correcte toepassing van de procedure dat het comité de redenen kent waarom de werkgever de overeenkomst wil beëindigen en daarvan ook het bewijs levert, zodat het aangewezen is een kopie van de brief die aan de preventieadviseur wordt gezonden te voegen aan het dossier dat aan het comité wordt voorgelegd».

De rechtszekerheid zou ermeë zijn gediend indien de verplichting tot het meedelen van een kopie van de aan de preventieadviseur gerichte brief met zoveel woorden in de tekst van het ontwerp wordt ingeschreven.

Artikel 6

1. Het is niet geraden een artikel in paragrafen in te delen als elke paragraaf slechts uit één lid bestaat, behalve indien het artikel zoveel leden bevat dat het ernaar verwijzen of het aanbrengen van wijzigingen erdoor wordt bemoeilijkt. De indeling van artikel 6 in paragrafen dient derhalve te vervallen.

Dezelfde opmerking geldt ten aanzien van artikel 7 van het ontwerp.

2. In de Nederlandse tekst van artikel 6, § 2 (lees : artikel 6, tweede lid), schrijve men «... kan hij de bevoegde arbeidsrechtbank verzoeken vast te stellen of er al dan niet bewijzen bestaan dat ...». In de Franse tekst van dezelfde paragraaf moeten de woorden «le tribunal du travail» worden vervangen door de woorden «le tribunal du travail compétent» en dient te worden geschreven «s'il existe ou non» in plaats van «s'il existe».

Artikel 7

1. Ermeë rekening houdend dat in artikel 6 van het ontwerp melding wordt gemaakt zowel van het akkoord van het comité,

«L'employeur ne peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction que pour des motifs étrangers à son indépendance ou à son aptitude à exercer ses missions et pour autant qu'il respecte les procédures visées par la présente loi».

Article 5

1. Il serait préférable de supprimer les deux points dans le texte néerlandais du 1° et du 2°.

2. Compte tenu des effets résultant respectivement de l'accord des membres du ou des comités et de l'absence de pareil accord, on peut se poser la question de savoir s'il ne serait pas préférable de préciser que l'employeur doit également demander l'accord sous pli recommandé à la poste, comme c'est également le cas pour la notification faite au conseiller en prévention visée à l'article 5, 1°.

3. L'exposé des motifs précise notamment ce qui suit à l'égard de l'article 5, 2° :

«Une application correcte de la procédure implique également que le comité connaisse les raisons pour lesquelles l'employeur veut mettre fin au contrat et qu'il en fournisse les preuves. Il est donc conseillé de joindre une copie de la lettre envoyée au conseiller en prévention au dossier qui est soumis au comité».

Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il serait préférable que l'obligation de joindre une copie de la lettre adressée au conseiller en prévention soit énoncée de manière expresse dans le texte du projet.

Article 6

1. Il n'est pas indiqué de diviser un article en paragraphes lorsque chacun des paragraphes ne comporte qu'un seul alinéa, sauf si l'article comporte un nombre à ce point élevé d'alinéas que les références et les modifications s'en trouvent compliquées. Il y a lieu, dès lors, de renoncer à la division en paragraphes de l'article 6.

L'article 7 du projet appelle la même observation.

2. Dans le texte français de l'article 6, § 2 (lire : article 6, alinéa 2), il y a lieu de remplacer respectivement les mots «le tribunal du travail» par «le tribunal du travail compétent» et «s'il existe» par «s'il existe ou non». Dans le texte néerlandais du même paragraphe, on écrira «... kan hij de bevoegde arbeidsrechtbank verzoeken vast te stellen of er al dan niet bewijzen bestaan dat ...».

Article 7

1. Compte tenu du fait que l'article 6 du projet mentionne tant l'accord du comité que l'accord du conseiller en prévention, il

als van het akkoord van de preventieadviseur, wordt ter wille van de duidelijkheid in artikel 7, § 1 (lees : artikel 7, eerste lid), beter geschreven :

«Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, mag de werkgever niet ...».

2. Artikel 7, § 2, beoogt het geval waarin de werkgever «toch» bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen. Het zou evenwel duidelijker zijn indien meer expliciet werd gerefereerd aan de in artikel 7, § 1 (lees : artikel 7, eerste lid), bedoelde gevallen en daartoe in artikel 7, § 2 (lees : artikel 7, tweede lid), werd geschreven :

«Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, doch de werkgever bij zijn voornemen blijft ...».

3. In artikel 7, § 2, wordt melding gemaakt van «de met het toezicht belaste ambtenaar» (niet : de met toezicht belast ambtenaar). Aangezien de ontworpen wet geen toezichtsbepalingen bevat, rijst de vraag of niet moet worden bepaald wie de desbetreffende ambtenaren zijn. Voorts kan men zich afvragen of het wetsontwerp niet best wordt aangevuld met een aantal regels betreffende de procedure die moet worden gevolgd bij de advisering door de met het toezicht belaste ambtenaar.

Artikel 9

In de Franse tekst vervange men de woorden «ne sont pas prouver» door de woorden «ne sont pas prouvés».

Artikel 10

1. Het recht op een hogere vergoeding zal gebeurlijk voortvloeiën uit een collectieve arbeidsovereenkomst. Overwogen kan worden aan dergelijke overeenkomst uitdrukkelijk te refereren in artikel 10, eerste lid.

2. Rekening houdend met het tekstvoorstel dat in dit advies wordt gedaan voor artikel 4, vervange men op het einde van artikel 10, eerste lid, 2°, de woorden «of dat zijn bekwaamheid in het gedrang is» door de woorden «of dat de bekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen in het gedrang werd gebracht».

3. In de Nederlandse en de Franse tekst van artikel 10, tweede lid, 1° en 2°, vervange men, ter wille van de eenvormigheid, telkens het woord «hij» en «il» door respectievelijk «de preventieadviseur» en «le conseiller en prévention».

4. Het gebruik van de zinsnede «in het bijzonder» (Frans : *notamment*), in artikel 10, vijfde lid, kan aanleiding geven tot rechtsonzekerheid omdat ermee niet voldoende duidelijk wordt gemaakt of de in artikel 63, vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, opgesomde vergoedingen de enige zijn die worden beoogd in de ontworpen bepaling. Indien dat niet de bedoeling is, worden de woorden

serait préférable, dans un souci de précision, d'écrire à l'article 7, § 1 (lire : article 7, alinéa 1^{er}) :

«En cas de désaccord du comité ou si celui-ci ne donne pas son avis dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas ...».

2. L'article 7, § 2, vise le cas dans lequel l'employeur persiste «quand même» dans son intention de mettre fin au contrat. Le texte en projet serait toutefois plus précis s'il faisait plus explicitement référence aux cas visés à l'article 7, § 1^{er} (lire : article 7, alinéa 1^{er}) et s'il était écrit à l'article 7, § 2 (lire : article 7, alinéa 2) :

«En cas de désaccord du comité ou si celui-ci ne donne pas son avis dans un délai raisonnable, mais que l'employeur persiste dans son intention de ...».

3. L'article 7, § 2, fait mention du «fonctionnaire chargé de la surveillance». La loi en projet ne comportant pas de disposition concernant la surveillance, la question se pose de savoir s'il n'y a pas lieu de préciser qui sont ces fonctionnaires. On peut se demander par ailleurs s'il ne serait pas préférable de compléter le projet de loi par un certain nombre de règles concernant la procédure que le fonctionnaire chargé de la surveillance doit suivre pour donner son avis.

Article 9

Il y aurait lieu de remplacer, dans le texte français, les mots «ne sont pas prouver» par «ne sont pas prouvés».

Article 10

1. Le droit à une indemnité plus élevée résultera éventuellement d'une convention collective de travail. L'article 10, alinéa 1^{er}, pourrait faire expressément référence à pareille convention.

2. Compte tenu de la proposition de texte faite dans le présent avis pour l'article 4, on remplacera à la fin de l'article 10, alinéa 1^{er}, 2°, les mots «ou que sa compétence est mise en cause» par «ou que son aptitude à exercer ses missions a été mise en cause».

3. Par souci d'uniformité, on remplacera chaque fois, dans le texte français et dans le texte néerlandais de l'article 10, alinéa 2, 1° et 2°, le mot «il» et «hij» respectivement par «le conseiller en prévention» et «de preventieadviseur».

4. L'emploi du mot «notamment» (en néerlandais : *in het bijzonder*) à l'article 10, alinéa 5, peut être source d'insécurité juridique dès lors que ce terme n'indique pas suffisamment clairement si les indemnités énumérées à l'article 63, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont les seules visées par la disposition en projet. Si telle n'est pas l'intention, il serait préférable de remplacer le mot «notamment»

«in het bijzonder» beter vervangen door de woorden «zoals onder meer». In het andere geval dient in artikel 10, vijfde lid, op een meer directe wijze te worden bepaald dat de betrokken vergoeding niet verenigbaar is met de vergoedingen, bedoeld in artikel 63, vierde lid, van de wet van 3 juli 1978.

Artikel 11

Men schrijve «... bij de arbeidsrechtbank of het arbeidshof aanhangig isgemaakt en de rechtbank of het hof, na de aangevoerde dringende redenen niet te hebben aanvaard, erkend heeft ...».

Artikel 14

Naar analogie van de terminologie die voorkomt in artikel 12, vervange men in artikel 14, eerste lid, de woorden «tijdens de duur van het geding» door de woorden «tijdens de gerechtelijke procedure».

Artikel 15

1. Naar analogie van de inleidende zin van artikel 10, eerste lid, vulle men de inleidende zin van artikel 15, tweede lid, aan met de woorden «in de volgende gevallen».

2. In artikel 15, tweede lid, 1°, volstaat het te verwijzen naar «de genoemde wet van 4 augustus 1996».

3. Rekening houdend met het voor artikel 4 gedane tekstvoorstel, schrijve men in artikel 15, tweede lid, 3°, «... de bekwaamheid van de preventieadviseur om zijn opdrachten uit te oefenen in het gedrang brengen».

Artikelen 16 tot 19

1. Zoals in de memorie van toelichting wordt vermeld, stemt de redactie van de artikelen 16 tot 19 van het ontwerp in ruime mate overeen met die van de artikelen 7, 8, 10 en 11 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

De Raad van State, afdeling wetgeving, houdt rekening met het door de stellers van het ontwerp bewust nagestreefde parallelisme met de genoemde artikelen van de wet van 19 maart 1991. Niettemin meent hij de hiernavolgende opmerkingen te moeten formuleren.

2. Teneinde duidelijker tot uitdrukking te brengen dat de procedureregelen die worden beschreven in de artikelen 16 tot 19 van het ontwerp uitsluitend betrekking hebben op het geval waarin de werkgever zich tot de rechtbank wendt met toepassing van artikel 7, § 2 (lees : artikel 7, tweede lid), kan worden overwogen om in het opschrift van hoofdstuk V te schrijven :

par les mots «telles qu'entre autres». Dans le cas contraire, il y aurait lieu de préciser de manière plus directe à l'article 10, alinéa 5, que l'indemnité en question n'est pas compatible avec les indemnités visées à l'article 63, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Article 11

On écrira «... en cas de recours devant le tribunal du travail ou devant la cour du travail contre le renvoi sans préavis d'un conseiller en prévention, lorsque le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu ...».

Article 14

Par analogie avec la terminologie employée à l'article 12, on remplacera à l'article 14, alinéa 1^{er}, les mots «pendant la durée de l'instance judiciaire» par «pendant la durée de la procédure judiciaire».

Article 15

1. Par analogie avec la phrase introductive de l'article 10, alinéa 1^{er}, on complétera la phrase introductive de l'article 15, alinéa 2, par les mots «dans les cas suivants».

2. A l'article 15, alinéa 2, 1°, il suffit de faire référence à «la loi du 4 août 1996 précitée».

3. Compte tenu de la proposition de texte faite pour l'article 4, on écrira à l'article 15, alinéa 2, 3°, «... mettent en cause l'aptitude du conseiller en prévention à exercer ses missions».

Articles 16 à 19

1. Ainsi qu'il est mentionné dans l'exposé des motifs, l'énoncé des articles 16 à 19 du projet s'inspire largement de celui des articles 7, 8, 10 et 11 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Le Conseil d'État, section de législation, tient compte du parallélisme que les auteurs du projet entendent réaliser avec les articles précités de la loi du 19 mars 1991. Il estime néanmoins devoir formuler les observations suivantes.

2. Afin d'indiquer plus clairement que les règles de procédure définies par les articles 16 à 19 du projet concernent exclusivement le cas dans lequel l'employeur saisit le tribunal en application de l'article 7, § 2 (lire : article 7, alinéa 2), il peut être envisagé de formuler l'intitulé du chapitre V comme suit :

«Procédure voor de arbeidsgerechten in geval van dagvaarding door de werkgever met toepassing van artikel 7».

3. Ermee rekening houdend dat hoofdstuk V bepalingen bevat die ook betrekking hebben op de procedure die voor het arbeidshof moet worden gevolgd, worden in de Franse tekst van het opschrift van dat hoofdstuk de woorden «tribunaux de travail» beter vervangen door de woorden «juridictions du travail».

4. Meer in overeenstemming met de redactie van artikel 5 van het ontwerp, schrijve men in de tweede zin van artikel 16 «... vermeldt de redenen die het verzoek rechtvaardigen», en late men de derde zin in de Nederlandse tekst aanvangen als volgt: «De aangevoerde redenen mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 5 ter kennis werden gebracht ...».

5. De zaak wordt door de werkgever aanhangig gemaakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank (artikel 16), die de zaak naar een kamer kan verwijzen (artikel 17, tweede lid). Vraag is derhalve hoe de woorden «Deze beslissingen van de voorzitter», in artikel 17, vijfde lid, moeten worden begrepen, rekening houdend met de verwijzing van de zaak door de voorzitter.

Meer in het algemeen mag trouwens worden opgemerkt dat in de artikelen 17 tot 19 regelmatig van «de rechter» melding wordt gemaakt, wat de vraag doet rijzen of daarmee dan de voorzitter van de arbeidsrechtbank, de eerste voorzitter van het arbeidshof, dan wel een kamer van de rechtbank of het hof wordt bedoeld. In de betrokken artikelen zou wat dat betreft een meer specifieke terminologie moeten worden gehanteerd.

6. In de Franse tekst van artikel 18, vierde lid, moet het woord «manière» worden vervangen door het woord «matière».

7. In de Nederlandse tekst van artikel 19, § 2, zesde lid, schrijve men «voorziening in cassatie» in plaats van «voorziening».

Artikel 20

In artikel 20, tweede lid, volstaat het telkens te verwijzen naar «de genoemde wet van 28 december 1977», aangezien die wet met haar opschrift al wordt vermeld in artikel 20, eerste lid.

Artikel 21

Artikel 21 dient te worden vervolledigd met de vermelding van de datum van inwerkingtreding van de ontworpen regeling die, gelet op de draagwijdte van deze laatste, in de toekomst moet zijn gesitueerd.

«Procédure devant les juridictions du travail en cas de citation par l'employeur en application de l'article 7».

3. Compte tenu du fait que le chapitre V comporte des dispositions qui concernent également la procédure à suivre devant la cour du travail, il serait préférable de remplacer dans le texte français de l'intitulé de ce chapitre les mots «tribunaux de travail» par «juridictions du travail».

4. Afin de se rapprocher davantage de l'énoncé de l'article 5 du projet, on écrira dans la deuxième phrase de l'article 16 «... mentionne les motifs qui justifient la demande» et on rédigera le début de la troisième phrase du texte néerlandais comme suit: «De aangevoerde redenen mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 5 ter kennis werden gebracht ...».

5. L'employeur saisit le président du tribunal du travail (article 16), qui peut renvoyer (et non «distribue(r)») l'affaire à une chambre (article 17, alinéa 2). La question se pose dès lors de savoir comment il faut interpréter les mots «Ces décisions du président» à l'article 17, alinéa 5, compte tenu du renvoi de l'affaire par le président.

Il est à noter d'ailleurs d'une manière plus générale que les articles 17 à 19 font régulièrement mention du «juge», ce qui pose la question de savoir s'il s'agit du président du tribunal du travail, du premier président de la cour du travail, ou bien d'une chambre du tribunal ou de la cour. Il y aurait lieu d'utiliser une terminologie plus précise à cet égard dans les articles concernés.

6. Dans le texte français de l'article 18, alinéa 4, il y a lieu de remplacer le mot «manière» par le mot «matière».

7. Dans le texte français de l'article 19, § 2, alinéa 6, on écrira «pour les parties» au lieu de «pour les partis» et dans le texte néerlandais «voorziening in cassatie» au lieu de «voorziening».

Article 20

A l'article 20, alinéa 2, il suffit de faire chaque fois référence à «la loi du 28 décembre 1977 précitée», cette loi étant déjà désignée par son intitulé à l'article 20, alinéa 1^{er}.

Article 21

Il y a lieu de compléter l'article 21 par la mention de la date d'entrée en vigueur du régime en projet, laquelle, vu la portée de ce régime, se situera dans le futur.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. Van Damme,	kamervoorzitter,
J. Baert, J. Smets,	staatsraden,
G. Schrans, A. Spruyt,	assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevrouw

A. Beckers,	griffier,
-------------	-----------

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. M. Van Damme.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Weekers, adjunct-auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. L. Van Calenbergh, adjunct-referendaris.

Le greffier,	Le président,
--------------	---------------

A. Beckers	M. Van Damme
------------	--------------

La chambre était composée de

Messieurs

M. Van Damme,	président de chambre,
J. Baert, J. Smets,	conseillers d'État,
G. Schrans, A. Spruyt,	assesseurs de la section de législation,

Madame

A. Beckers,	greffier.
-------------	-----------

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. M. Van Damme.

Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur adjoint. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. L. Van Calenbergh, référendaire adjoint.

Le greffier,	Le président,
--------------	---------------

A. BECKERS	M. VAN DAMME
------------	--------------

WETSONTWERP

ALBERT, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

op de voordracht van Onze minister van Werkgelegenheid en Onze minister van Justitie en op het advies van Onze in Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze minister van Werkgelegenheid en Onze minister van Justitie zijn er mee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied, definities en algemene beginselen

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de preventieadviseurs.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werkgever :

a) de werkgever bedoeld in artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk opgericht en erkend in toepassing van artikel 40 §§ 1 en 3 van de genoemde wet van 4 augustus 1996.

PROJET DE LOI

ALBERT, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

sur la proposition de Notre ministre de l'Emploi et de Notre ministre de la Justice et de l'avis de Nos ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Notre ministre de l'Emploi et Notre ministre de la Justice sont chargés de présenter en Notre Nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE I

Champ d'application, définitions et principes généraux

Art. 2

La présente loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1° employeur:

a) l'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

b) le service externe pour la prévention et la protection au travail institué et agréé en application de l'article 40, §§ 1 et 3 de la loi du 4 août 1996 précitée .

2° preventieadviseur:

a) elke natuurlijke persoon verbonden aan een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of die verbonden is met de werkgever krachtens een statuut waarbij zijn rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid en die daadwerkelijk tewerkgesteld wordt door die werkgever en die de opdrachten vervult die zijn vastgesteld krachtens artikel 33,§1, vierde lid en § 3 van de genoemde wet van 4 augustus 1996 ;

b) elke natuurlijke persoon die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden is met een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarop een werkgever in toepassing van artikel 33, § 2 van de genoemde wet van 4 augustus 1996 een beroep doet, voor de uitvoering van de opdrachten vastgesteld krachtens artikel 33,§1, vierde lid en § 3 van diezelfde wet.

3° Comité:

a) wanneer het een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de genoemde wet van 4 augustus 1996 ;

b) wanneer het een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het adviescomité dat krachtens de genoemde wet van 4 augustus 1996 is opgericht bij elke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

c) wanneer het een preventieadviseur betreft die tewerkgesteld wordt door een overheidsdienst die onderworpen is aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, het overlegcomité waaraan in toepassing van artikel 11,§ 2 van voornoemde wet de opdrachten zijn verleend die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk;

d) wanneer het een preventieadviseur betreft die tewerkgesteld wordt door een overheidsdienst die niet onderworpen is aan de onder c) vernoemde wet van 19 december 1974, maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen be-

2° le conseiller en prévention:

a) toute personne physique membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33,§1^{er}, alinéa 4 et § 3 de la loi du 4 août 1996 précitée ;

b) toute personne physique liée par un contrat de travail ou non à un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33,§2 de la loi du 4 août 1996 précitée, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4 et § 3 de la même loi.

3° Comité:

a) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 précitée ;

b) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le comité d'avis qui, en vertu de la loi du 4 août 1996, précitée est institué auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail.

c) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le comité de concertation qui, en vertu de l'article 11,§ 2 de la loi précitée, est chargé des attributions qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail ;

d) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public qui n'est pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 visée au point d), mais auquel s'applique des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et

treffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, het door die wettelijke of reglementaire bepalingen aangewezen overlegorgaan.

Art. 3

De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling van de preventieadviseur of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover hij de procedures bedoeld in deze wet naleeft.

HOOFDSTUK II

Bescherming in geval van beëindiging van de overeenkomst

Art. 4

De procedures bepaald in deze wet zijn niet van toepassing:

- 1° in geval van ontslag om dringende reden;
- 2° in geval van sluiting van onderneming,
- 3° in geval van collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VIII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn;
- 4° wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;
- 5° wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd verstreken is;
- 6° tijdens de proefperiode.

Art. 5

De werkgever die het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, is verplicht terzelfdertijd:

- 1° aan de betrokken preventieadviseur bij een ter post aangetekende brief de redenen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en het bewijs van die redenen mede te delen;

d'embellissement des lieux de travail, l'organe de concertation désigné par ces dispositions légales ou réglementaires.

Art. 3

L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées.

CHAPITRE II

Protection en cas de rupture du contrat

Art. 4

Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas :

- 1° en cas de licenciement pour motif grave ;
- 2° en cas de fermeture d'entreprise ;
- 3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ;
- 4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat.
- 5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance
- 6° pendant la période d'essai.

Art. 5

L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

- 1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée à la poste, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° aan de leden van het comité of de comités aan wie ook het voorafgaand akkoord over de aanduiding moet gevraagd worden bij een ter post aangetekende brief een voorafgaand akkoord over de beëindiging van de overeenkomst te vragen en hen een afschrift mede te delen van de brief die werd verzonden aan de betrokken preventieadviseur.

Art. 6

Indien er een akkoord is van het Comité, mag de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur beëindigen, mits naleving, in voorkomend geval, van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

. Indien de preventieadviseur niet akkoord gaat met de beëindiging van de overeenkomst, kan hij de bevoegde arbeidsrechtbank verzoeken vast te stellen dat afbreuk is gedaan aan zijn onafhankelijkheid of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn. .

Art. 7

— § 1 Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, mag de werkgever niet overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst.

Wanneer de werkgever toch bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen, past hij de procedure bedoeld in § 2 toe, vooraleer hij de zaak aanhangig maakt bij de arbeidsrechtbank.

— § 2. De werkgever vraagt het advies van de ambtenaar die belast is met het toezicht in toepassing van artikel 80 van de genoemde wet van 4 augustus 1996.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen.

Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever.

De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen, vooraleer hij de beslissing neemt.

De kennisgeving wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte van de brief ter post.

2° de demander par lettre recommandée à la poste aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

Art. 6

Si le comité est d'accord, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés ;

Art. 7

— § 1^{er}. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.

— § 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.

En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste.

Art. 8

Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, in voorkomend geval, volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 9

Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn, mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen.

Art. 10

De werkgever is aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1° wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;

2° wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure bedoeld in artikel 6, tweede lid erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;

3° wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in strijd met de bepaling van artikel 9.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van:

1° twee jaar, wanneer de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;

2° drie jaar, wanneer de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft;

De dienstjaren worden berekend over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur de functie van preventieadviseur bij de werkgever heeft vervuld in-

Art. 8

Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

Art. 9

Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Art. 10

Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2 , qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de:

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité ;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité ;

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de

dien het de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft en over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur verbonden is geweest aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien het een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft.

Indien de preventieadviseur bij de werkgever, naast de functie van preventieadviseur ook nog een andere functie uitoefent, stemt het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend overeen, met het gedeelte van het normale loon van de functie van preventieadviseur dat overeenstemt met de duur waarin hij prestaties als preventieadviseur heeft verricht bij de werkgever.

De vergoeding bedoeld in het tweede lid kan niet gecumuleerd worden met andere bijzondere vergoedingen voor bescherming tegen ontslag vastgesteld in toepassing van andere wetten en besluiten betreffende de arbeidsverhouding.

Art. 11

De vergoeding bedoeld in artikel 10 is eveneens verschuldigd wanneer het ontslag zonder opzegging van een preventieadviseur bij de arbeidsrechtbank of het arbeidshof aanhangig is gemaakt en de rechtbank of het hof na de aangevoerde dringende redenen niet te hebben aanvaard, erkend heeft dat deze redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid om de opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn.

HOOFDSTUK III

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 12

De werkgever beslist zelf of de uitvoering van de overeenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 16.

Art. 13

Indien de werkgever beslist dat de uitvoering van de overeenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de door hem aangevoerde redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken

l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe. .

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail.

Art. 11

L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis.

CHAPITRE III

Suspension de l'exécution du contrat

Art. 12

L'employeur décide lui-même si l'exécution du contrat sera suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut prendre cours avant la date de la citation, visée à l'article 16.

Art. 13

Si l'employeur décide de suspendre l'exécution du contrat jusqu'à ce que lui soit signifiée la décision passée en force de chose jugée sur les motifs invoqués ou, s'il n'y a pas eu d'appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, il est tenu de payer, à l'échéance de

van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode het normale loon of het normale honorarium betalen waarop de preventieadviseur zou recht gehad hebben indien hij zijn functie tijdens die periode zou hebben uitgeoefend.

Art. 14

De preventieadviseur van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de gerechtelijke procedure kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of –vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK IV

Bescherming in geval van verwijdering uit de functie

Art. 15

De werkgever die het voornemen heeft de preventieadviseur te verwijderen uit zijn functie, zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, past de bepalingen van artikel 5 toe.

Indien er een akkoord is van het comité mag de werkgever de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie.

Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, past de werkgever de procedure bedoeld in artikel 7, §2 toe, vooraleer een beslissing te nemen over de verwijdering uit de functie.

Art. 16

Wanneer de werkgever de preventieadviseur verwijderd uit zijn functie zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft kan de preventieadviseur hiertegen beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De werkgever is aan de preventieadviseur de vergoeding bedoeld in artikel 10 verschuldigd in de volgende gevallen:

chaque période habituelle de paie, la rémunération normale ou les honoraires normaux auxquels le conseiller en prévention aurait eu droit, s'il avait exercé sa fonction pendant cette période.

Art. 14

Si l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire, le conseiller en prévention peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Si l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue, l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le délai de préavis réduit, est applicable.

CHAPITRE IV

Protection en cas d'écartement de la fonction

Art. 15

L'employeur qui envisage d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, sans que cela entraîne la rupture du contrat, applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité, l'employeur peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction.

En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, §2, avant de prendre une décision sur l'écartement.

Art. 16

Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela entraîne la rupture du contrat, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.

L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :

1° indien hij de preventieadviseur heeft verwijderd uit de functie met miskenning van de procedureregels bedoeld in artikel 15;

2° indien de door de werkgever aangevoerde redenen geen verband houden met de organisatie, de samenstelling en de werking van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of de vaardigheden die erin aanwezig moeten zijn;

3° indien de door de werkgever aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid van de preventieadviseur om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn ;

4° indien de door de werkgever aangevoerde redenen de onafhankelijkheid van de preventieadviseur in het gedrang brengen.

HOOFDSTUK V

Bescherming in geval van statutaire tewerkstelling

Art. 17

De werkgever die het voornemen heeft een einde te stellen aan de statutaire tewerkstelling van een preventieadviseur of die deze preventieadviseur wil verwijderen uit zijn functie past de bepalingen van artikel 5 toe.

Indien er een akkoord is van het bevoegde comité mag de werkgever een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling of de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie volgens de regels bepaald in het statuut.

Indien er geen akkoord is van het bevoegde comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, past de werkgever de procedure bedoeld in artikel 7,§2 toe, vooraleer een einde te stellen aan de tewerkstelling of vooraleer de preventieadviseur te verwijderen uit de functie volgens de regels bepaald door het statuut.

De verwijdering uit de functie zonder dat er een einde gesteld wordt aan de statutaire tewerkstelling is onregelmatig in de gevallen bepaald in artikel 16, tweede lid, 1° tot 4°.

1°s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15 ;

2° si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou les compétences qui doivent y être présentes;

3° si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés ;

4° si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention.

CHAPITRE V

Protection en cas d'occupation statutaire

Art. 17

L'employeur qui envisage de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écartier de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écartier le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

En cas de désaccord du comité compétent ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7,§2, avant de mettre fin à l'occupation ou avant d'écartier le conseiller en prévention de sa fonction, conformément aux règles fixées par le statut.

L'écartement de la fonction sans qu'il est mis fin à l'occupation statutaire est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4°

HOOFDSTUK VI

Procedure voor de arbeidsgerechten in geval van dagvaarding ingesteld door de werkgever met toepassing van artikel 7, § 1.

Art. 18

De werkgever maakt de zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door middel van een dagvaarding. De dagvaarding vermeldt de redenen die het verzoek rechtvaardigen. De aangevoerde redenen mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 5 ter kennis werden gebracht aan de preventieadviseur en het bevoegde comité. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief die in toepassing van artikel 5 moet worden verstuurd naar de preventieadviseur en van de kennisgeving aan het bevoegde comité, moeten bij het dossier worden neergelegd.

Art. 19

De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De voorzitter kan deze termijn nochtans verlengen met vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

CHAPITRE VI

Procédure devant les juridictions du travail en cas de citation lancée par l'employeur en application de l'article 7, § 1^{er}.

Art. 18

L'employeur doit saisir le président du tribunal du travail par citation. La citation mentionne les motifs qui justifient la demande. Les motifs invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés, au conseiller en prévention et au comité compétent, en application de l'article 5. Aucun autre motif ne peut, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre qui doit être envoyée au conseiller en prévention en application de l'article 5 ainsi que la notification au comité, doivent être déposées au dossier.

Art. 19

L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue en vue de concilier les parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le président peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 20

Nadat de voorzitter met toepassing van artikel 19, vierde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste een conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 19, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechtbank bepaalt bij tussenvonnissen de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden gevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. De termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechtbank doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 21

— § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangezekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

Art. 20

Après que le président a rendu sa décision en application de l'article 19, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

Le décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 19, alinéa 4. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée, par voie de conclusions, mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le tribunal détermine les délais dans lesquels les mesures d'instructions sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le tribunal statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 21

— § 1. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par la lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledig dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

— § 2. 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. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van de voorzitter wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

— § 3. Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening in cassatie open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van §2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn geweest.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

— § 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est pas susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision du président est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

— § 3. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les partis à peine de déchéance.

La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du §2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui

na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet.

HOOFDSTUK VII

Slotbepalingen

Art. 22

De wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren wordt opgeheven.

De procedures die in toepassing van de genoemde wet van 28 december 1977 een aanvang hebben genomen voor de inwerkingtreding van deze wet, worden beheerst door de bepalingen van de voornoemde wet van 28 december 1977 en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De bepalingen van deze wet zijn onmiddellijk van toepassing op alle procedures inzake verwijdering uit de functie die overeenkomstig artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en overeenkomstig artikel 32 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, werden ingesteld ten aanzien van preventieadviseurs die geen arbeidsgeneesheer zijn.

Art. 23

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 20 september 2002

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

De minister van Werkgelegenheid

L. ONKELINX

De minister van Justitie

M. VERWILGHEN

suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

CHAPITRE VII

Dispositions finales

Art. 22

La loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail est abrogée.

Les procédures qui, en application de la loi du 28 décembre 1977 précitée, ont été entamées avant l'entrée en vigueur de la présente loi, restent régies par les dispositions de la loi du 28 décembre 1977 précitée et ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions de la présente loi sont immédiatement applicables à toutes les procédures concernant l'écartement de fonction qui conformément à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail et conformément à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux Services externes pour la prévention et la protection au travail, ont été entamées à l'égard des conseillers en prévention autres que le médecin du travail.

Art. 23

La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 20 septembre 2002

ALBERT

PAR LE ROI :

La ministre de l'Emploi

L. ONKELINX

Le ministre de la Justice

M. VERWILGHEN

WETSONTWERP

ALBERT, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze minister van Werkgelegenheid en Onze Minister van Justitie,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Werkgelegenheid en Onze minister van Justitie zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze Naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen: en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen :

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet

HOOFDSTUK II

Wijziging van het Gerechtelijk wetboek

Art. 2

In artikel 81 van het gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 30 juni 1971, 26 juli 1990 en 17 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° tussen het vierde en het vijfde lid wordt het volgende lid ingevoegd :

«In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578,12° b) moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als zelfstandige».

2° het vijfde lid wordt vervangen door het volgende lid :

«In de geschillen betreffende de aangelegenheden

PROJET DE LOI

ALBERT, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre de l'Emploi et de Notre Ministre de la Justice

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Notre Ministre de l'Emploi et Notre Ministre de la Justice sont chargés de présenter en Notre Nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE I^{er}

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modification du Code judiciaire

Art. 2

A l'article 81 du Code judiciaire, modifié par les lois des 30 juin 1971, 26 juillet 1990 et 17 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes:

1° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 4 et 5 :

« Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578,12° b), un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur indépendant ».

2° l'alinéa 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les litiges portant sur les matières prévues

bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12°a), 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.»

Art. 3

In artikel 104 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 30 juni 1971 en 17 juni 2002 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° tussen het vierde en het vijfde lid wordt het volgende lid ingevoegd :

«De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 578, 12°, b), bestaan buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en zelfstandige».

2° het vierde lid wordt vervangen door het volgende lid :

«De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12°, a) , 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.»

Art. 4

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997, 13 februari 1998, 7 mei 1999 en 17 juni 2002, wordt aangevuld als volgt:

«12° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet vanbetreffende de bescherming van de preventieadviseurs en die betrekking hebben op:».

- a) werknemers;
- b) zelfstandigen.»

Art. 5

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de

aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° et 12°a), 579, 580, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur. »

Art. 3

A l'article 104 du Code judiciaire, modifié par les lois des 30 juin 1971 et 17 juin 2002 sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 4 et 5 :

« Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur la matière prévue à l'article 578, 12°, b), sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur indépendant

2° l'alinéa 4 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, et 12° a), 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur. »

Art. 4

L'article 578 du Code judiciaire, modifié par les lois des 5 décembre 1968, 4 août 1978, 17 juillet 1997, 13 février 1998, 7 mai 1999 et 17 juin 2002, est complété comme suit:

«12° des contestations qui trouvent leur origine dans la loi du...portant protection des conseillers en prévention et qui concernent :».

- a) les travailleurs ;
- b) les travailleurs indépendants. »

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le premier jour du

eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Gegeven te Brussel, 20 september 2002

Donné à Bruxelles, le 20 septembre 2002

ALBERT

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

PAR LE ROI :

De minister van Werkgelegenheid

La ministre de l'Emploi

L. ONKELINX

L. ONKELINX

De minister van Justitie

Le ministre de la Justice

M. VERWILGHEN

M. VERWILGHEN

Bijlage

Annexe

BASISTEKST

Wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

Gerechtelijk Wetboek

Art.81. — De arbeidsrechtbank bestaat uit ten minste twee kamers.

Elk daarvan wordt voorgezeten door een rechter in de arbeidsrechtbank en bestaat daarenboven uit twee rechters in sociale zaken.

In de geschillen betreffende aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Indien, voor ieder ander middel, de hoedanigheid van arbeider of van bediende wordt betwist,en twee rechters in sociale zaken benoemd respectievelijk als arbeider en als bediende

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10° en 11°, 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.

Art.104. — Het arbeidshof bestaat uit kamers die zitting houden met een raadsheer in het arbeidshof en, naar gelang van het geval, met twee of vier raadsheren in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, naar gelang de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken.....door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP

Art.81. — De arbeidsrechtbank bestaat uit ten minste twee kamers.

Elk daarvan wordt voorgezeten door een rechter in de arbeidsrechtbank en bestaat daarenboven uit twee rechters in sociale zaken.

In de geschillen betreffende aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Indien, voor ieder ander middel, de hoedanigheid van arbeider of van bediende wordt betwist,en twee rechters in sociale zaken benoemd respectievelijk als arbeider en als bediende

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 12° b) moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als zelfstandige.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12° a), 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.

Art.104. — Het arbeidshof bestaat uit kamers die zitting houden met een raadsheer in het arbeidshof en, naar gelang van het geval, met twee of vier raadsheren in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, naar gelang de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zakendoor een kamer met vier rechters in sociale zaken.

TEXTE DE BASE

Loi modifiant le Code judiciaire en fonction de la loi portant protection des conseillers en prévention

Code judiciaire

Art 81. — Le tribunal du travail comprend au moins deux chambres.

Chacune d'elles est présidée par un juge au tribunal du travail et se compose en outre de deux juges sociaux.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Si avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre saisie.....statue sur le fond du litige.

Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8° et 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4° et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues par l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Art. 104. — La cour du travail est divisée en chambres qui siègent au nombre d'un conseiller à la cour du travail et, selon le cas, de deux ou quatre conseillers sociaux

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement....., selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux..... ; par une chambre comprenant quatre juges sociaux

TEXTE DE BASE ADAPTE

Art 81. — Le tribunal du travail comprend au moins deux chambres.

Chacune d'elles est présidée par un juge au tribunal du travail et se compose en outre de deux juges sociaux.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Si avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre saisie.....statue sur le fond du litige.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 12° b) un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur indépendant.

Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8, 10° et 11° et 12° a), 579, 580, 582, 3° et 4° et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues par l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Art. 104. — La cour du travail est divisée en chambres qui siègent au nombre d'un conseiller à la cour du travail et, selon le cas, de deux ou quatre conseillers sociaux

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement....., selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux..... ; par une chambre comprenant quatre juges sociaux

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10° en 11°, 579, 580, 582,3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

Art. 578. — De arbeidsrechtbank neemt kennis :

1° van geschillen inzake arbeidsovereenkomsten met inbegrip van die welke betrekking hebben op schending van het fabrieksgeheim gedurende die overeenkomst ;

.....

10° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van 7 mei 1999 op gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 9° ;

11° van de geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 578, 12° b), bestaan buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en zelfstandige.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12° a), 579, 580, 582,3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

Art. 578. — De arbeidsrechtbank neemt kennis :

1° van geschillen inzake arbeidsovereenkomsten met inbegrip van die welke betrekking hebben op schending van het fabrieksgeheim gedurende die overeenkomst ;

.....

10° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van 7 mei 1999 op gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 9° ;

12° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van betreffende de bescherming van de preventieadviseurs en die betrekking hebben op :

a) werknemers;

b) zelfstandigen.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8° et 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Art.578. — Le tribunal du travail connaît :

1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail, y compris celles qui ont trait à la violation des secrets de fabrication commise pendant la durée de ces contrats ;

.....

10° des contestations fondées sur la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581,9°;

11° des contestations relatives à la violence et au harcèlement moral et sexuel, qui sont fondées sur le Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur la matière prévue à l'article 578,12°,b), sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur indépendant.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° et 12° a), 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Art.578. — Le tribunal du travail connaît :

1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail, y compris celles qui ont trait à la violation des secrets de fabrication commise pendant la durée de ces contrats ;

.....

10° des contestations fondées sur la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581,9°;

12° des contestations qui trouvent leur origine dans la loi du....portant protection des conseillers en prévention et qui concernent :

- a) les travailleurs ;
- b) les travailleurs indépendants.