

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1988

27 APRIL 1988

WETSVOORSTEL

voor een daadwerkelijke bescherming van de afgevaardigden

(Ingediend door de heren Bossuyt en Sleenckx)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

I. — De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (artikel 21) en de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (artikel 1*bis*), gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 (artikel 5), bieden een zekere bescherming tegen afdanking aan de kandidaten, de werkende en plaatsvervangende afgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De principes van deze bescherming kunnen als volgt worden samengevat :

1. de kandidaten en afgevaardigden mogen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen;

2. die redenen moeten voorafgaandelijk aan het ontslag erkend worden, hetzij door de arbeidsgerechten, hetzij door het bevoegd paritair comité. Deze regeling van de aan het ontslag voorafgaande erkenning werd door de Belgische wetgever verkozen boven het systeem van de reïntegratie waarbij de gevolgen van een effectief ontslag door de rechtsbeslissing vernietigd worden;

3. wanneer de procedure van de voorafgaande erkenning niet geëerbiedigd wordt of wanneer de werkgever weigert zich te onderwerpen aan de be-

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1988

27 AVRIL 1988

PROPOSITION DE LOI

organisant la protection effective des délégués

(Déposée par MM. Bossuyt et Sleenckx)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (article 21) et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (article 1*er bis*), modifiées par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 (article 5), offrent, en matière de licenciement, une certaine protection aux candidats et aux délégués effectifs et suppléants au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les principes de cette protection peuvent se résumer comme suit :

1. les candidats et les délégués ne peuvent être licenciés que pour un motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique;

2. ces motifs doivent être reconnus préalablement au licenciement, soit par la juridiction du travail, soit par la commission paritaire compétente. Le régime de la reconnaissance préalable au licenciement a été préféré par le législateur belge au système de la réintégration, dans lequel la décision judiciaire annule les effets d'un licenciement effectif;

3. lorsque la procédure de la reconnaissance préalable n'est pas respectée ou lorsque l'employeur refuse de se soumettre à la décision de la juridiction du

slissing van het arbeidsgerecht of van het paritair comité, moet hij de kandidaat of de afgevaardigde die hij ontslaat, een bijzondere, zogenaamde beschermingsvergoeding betalen die merkkelijk hoger is dan de verbrekingsvergoeding die normaliter aan gelijk welke ontslagen werknemer wordt uitbetaald.

II. — Deze wetgeving op de bescherming van de kandidaten en de afgevaardigden wordt op felle kritiek onthaald.

Van de vele bedrijfsconflicten die de laatste jaren zijn gerezen, kan globaal de volgende evaluatie worden gemaakt.

a) Erkenningsprocedure van de dringende reden

1) De wet biedt de kandidaat of de afgevaardigde geen voldoende bescherming tegen een dringende reden die door de werkgever wordt ingeroepen omwille van de uitoefening door die afgevaardigde of die kandidaat van zijn syndicaal mandaat.

2) De wet omschrijft onvoldoende nauwkeurig de situatie van de kandidaat of de afgevaardigde gedurende de gerechtelijke procedure i.v.m. de voorafgaande erkenning van de dringende reden.

b) Erkenningsprocedure van de economische of technische redenen

1) De wet omschrijft onvoldoende nauwkeurig wat er onder economische of technische reden dient verstaan.

2) Het principe van de voorafgaande erkenning wordt ondergraven zo gauw het paritair comité geen eenparige beslissing kan nemen.

De werkgever beschikt dan met name over het recht om de kandidaat of de afgevaardigde te ontslaan, op voorwaarde dat hij hem een bijzondere beschermingsvergoeding uitbetaalt als het arbeidsgerecht later ingeroepen redenen niet erkent.

c) Sanctie bij niet-naleving van de procedure of van de uitspraak van het arbeidsgerecht of het paritair comité.

Hoewel het beginsel van de voorafgaande erkenning ten grondslag ligt aan het systeem van de bescherming van kandidaten en afgevaardigden tegen afdanking, overtreden al te veel werkgevers doelbewust die regel of weigeren zij zich te onderwerpen aan de beslissing van de rechtbank (of in zeldzamer gevallen van het paritair comité) die de ingeroepen dringende reden of economische of technische redenen niet erkent.

travail ou de la commission paritaire, il doit verser au candidat ou au délégué qu'il licencie une indemnité spéciale dite « de protection », qui est nettement plus élevée que l'indemnité de rupture due normalement à tout travailleur licencié.

II. — Cette législation sur la protection des candidats et des délégués est vivement critiquée.

On peut dresser, des nombreux conflits sociaux qui ont eu lieu ces dernières années, l'évaluation globale suivante :

a) Procédure de reconnaissance du motif grave

1) La loi ne protège pas suffisamment le candidat ou le délégué contre le fait que l'employeur invoque un motif grave en raison de l'exercice même d'un mandat syndical par ledit candidat ou délégué.

2) La loi ne définit pas de manière suffisamment précise la situation du candidat ou du délégué au cours de la procédure judiciaire relative à la reconnaissance préalable du motif grave.

b) Procédure de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique

1) La loi ne dit pas de manière suffisamment précise ce qu'il faut entendre par « raison d'ordre économique ou technique ».

2) Il suffit que le comité paritaire ne puisse se prononcer à l'unanimité pour que le principe de la reconnaissance préalable soit réduit à néant.

Dans ce cas, l'employeur peut en effet licencier le candidat ou le délégué à condition de lui verser une indemnité spéciale de protection si, dans la suite, le motif invoqué n'est pas admis par la juridiction du travail.

c) Sanction en cas de non-respect de la procédure ou de la décision de la juridiction du travail ou de la commission paritaire

Bien que le principe de la reconnaissance préalable constitue le fondement du système de protection des candidats et délégués contre le licenciement, il est par trop fréquent que les employeurs enfreignent sciemment cette règle ou refusent de se soumettre à la décision du tribunal (ou, plus rarement, de la commission paritaire) qui n'a pas admis le motif grave ou les raisons d'ordre économique ou technique invoqués.

In dat geval is de enige sanctie voor die werkgevers van geldelijke aard.

Ons recht erkent de gedwongen reïntegratie niet.

Onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel aan deze kritiek tegemoet te komen door een mechanisme tot bescherming van de kandidaten en afgevaardigden tegen afdanking voor te stellen dat op volgende principes stoelt :

1) De kandidaten of afgevaardigden mogen enkel ontslagen worden om een dringende reden of om economische of technische redenen.

Door de werkgever mag tot geen enkele andere vorm van verbreking of stopzetting van de arbeidsovereenkomst zoals bv. de gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst, overgegaan worden.

Uiteraard behoudt de werknemer de mogelijkheid om zelf zijn ontslag te geven volgens de klassieke regels van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

2) Het begrip dringende reden is onverenigbaar met de effectieve uitoefening van het syndicaal mandaat.

3) Het begrip economische of technische redenen wordt in de wet nauwer omschreven. Het is beperkt tot drie gevallen : bedrijfssluiting, sluiting van een bedrijfsafdeling, ontslaan van een welbepaalde personeelscategorie van de onderneming.

Wanneer bovendien een kandidaat of afgevaardigde om één van deze drie redenen wordt ontslagen, mag geen enkele discriminatie gebeuren waarbij eerder kandidaten of afgevaardigden dan werknemers ontslagen worden of waarbij eerder de kandidaten of afgevaardigden van deze vakbondsorganisatie dan van gene vakbondsorganisatie ontslagen worden.

4) Het beginsel van de voorafgaande erkenning van de door de werkgever ingeroepen reden door de arbeidsgerechten of het paritair comité blijft gehandhaafd.

Het principe wordt echter doeltreffender gemaakt zowel door te waarborgen dat de kandidaat of de afgevaardigde in functie blijft zolang er geen definitieve beslissing is gevallen, als door in alle gevallen een snelle en doeltreffende erkenningsprocedure te voorzien waarbij aan de werkgever die te goeder trouw handelt alle waarborgen worden gegeven.

5) De sanctie tegen de werkgever die weigert de procedure i.v.m. de voorafgaande erkenning na te leven of zich te onderwerpen aan de beslissing van de rechtbank of het paritair comité, wordt aanzienlijk verzaamd om ze een grotere doeltreffendheid te geven.

Teneinde echter te vermijden dat — verantwoord — kritiek wordt geuit op het feit dat een enkele werknemer — of hij nu kandidaat dan wel afgevaardigde is — een veel te hoge vergoeding krijgt, wil het huidige wetsvoorsel collectieve sancties opleggen, bovenop de momenteel bestaande individuele sancties.

Les employeurs qui agissent de la sorte encourent uniquement une sanction financière.

Notre droit ignore la réintégration forcée.

La présente proposition de loi a pour objet de répondre à ces critiques en instaurant un système de protection des candidats et des délégués contre le licenciement, basé sur les principes suivants :

1) les candidats et délégués ne peuvent être licenciés que pour un motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique.

L'employeur ne peut recourir à aucune autre forme de rupture ou de cessation du contrat de travail, telle que par exemple la dissolution judiciaire du contrat.

Il va de soi que le travailleur conserve quant à lui la possibilité de donner sa démission selon les règles classiques régissant la rupture du contrat de travail;

2) la notion de motif grave ne peut s'appliquer à l'exercice effectif du mandat syndical;

3) la notion de raison d'ordre économique ou technique est définie avec plus de précision dans la loi. Elle se limite à trois cas : la fermeture de l'entreprise, la fermeture d'une division de l'entreprise et le licenciement d'une catégorie bien déterminée du personnel de l'entreprise.

En outre, lorsqu'un candidat ou un délégué est licencié pour l'une de ces trois raisons, il ne peut être opéré aucune discrimination consistant à licencier des candidats ou des délégués plutôt que d'autres travailleurs ou à licencier les candidats ou délégués d'une organisation syndicale plutôt que d'une autre;

4) le principe de la reconnaissance préalable du motif invoqué par l'employeur, par la juridiction du travail ou par la commission paritaire, est maintenue.

Il est toutefois rendu plus efficace du fait que le candidat ou le délégué sera maintenu dans son emploi jusqu'au moment de la décision définitive et qu'une procédure de reconnaissance rapide et efficace sera prévue dans tous les cas, afin de donner toutes les garanties à l'employeur qui agit de bonne foi.

5) La sanction à l'égard de l'employeur qui refuse de respecter la procédure relative à la reconnaissance préalable ou de se soumettre à la décision du tribunal ou de la commission paritaire, est considérablement alourdie en vue d'accroître son efficacité.

Toutefois, afin d'éviter les critiques — justifiées — que pourrait susciter l'octroi d'une indemnité excessive à un seul travailleur — qu'il soit candidat ou délégué —, la présente proposition de loi prévoit des sanctions collectives en plus des sanctions individuelles existantes.

Die voorstellen komen in zeer ruime mate tegemoet aan de standpunten die de representatieve werknemersorganisaties ontwikkeld hebben bij hun werkzaamheden in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Zo kunnen we verwijzen naar de adviezen van deze instantie (advies n° 691 van 26 maart 1981 en advies n° 732 van 27 juli 1982).

Bovendien nemen ze, voor wat de ontslagprocedure om dringende reden betreft, het wetsvoorstel over dat op 21 januari 1986 door de heer V. Vanderheyden bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend (Stuk n° 223/1, 1985-1986).

Tenslotte dient opgemerkt dat onderhavig voorstel de bescherming van de verkozen of aangestelde vakbondsafgevaardigden in het kader van C.A.O. n° 5 van 24 mei 1971 niet wijzigt. Hoewel ook deze bescherming duidelijk ontoereikend is t.a.v. de risico's die de betrokkenen lopen, lijkt het niet wenselijk de regels van collectieve arbeidsovereenkomsten bij wet te wijzigen.

Bijgevolg zal het de taak van de sociale gesprekspartners zijn om C.A.O. n° 5 te onderzoeken in het licht van het nieuwe gegeven dat, dankzij onderhavig voorstel, de bescherming van de kandidaten en de afgevaardigden voor de Ondernemingsraad en het Comité voor Veiligheid en Gezondheid gevoelig zal verbeteren.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel een concrete gestalte te geven aan de drie volgende principes :

1. de voorafgaande erkenning van de voor het ontslag ingeroepen reden;

2. de onmogelijkheid voor de werkgever om naar andere middelen te grijpen dan het ontslag om zich van de kandidaat of de afgevaardigde te ontdoen. Zo mag overmacht, behalve de overmacht ten gevolge van de totale vernieling van de onderneming, niet ingeroepen worden om automatisch de arbeidsovereenkomst stop te zetten. Zo mag de werkgever de procedure tot voorafgaande erkenning niet omzeilen door te grijpen naar de buitengewone procedure tot verzoek om de overeenkomst door de rechtbank te laten ontbinden;

3. de dringende reden in hoofde van de werkgever wordt gelijkgesteld met een afdanking door de werkgever.

Ces propositions répondent dans une large mesure aux points de vue qui ont été développés par les organisations représentatives de travailleurs lors de leurs travaux au sein du Conseil national du travail.

Nous renvoyons d'ailleurs aux avis de cette instance (avis n°s 691 du 26 mars 1981 et 732 du 27 juillet 1982).

Pour ce qui concerne la procédure de licenciement pour motif grave, ces propositions reprennent en outre la proposition de loi déposée le 21 janvier 1986 à la Chambre des représentants par M. Vanderheyden (Doc. Chambre n° 223/1, 1985-1986).

Il convient enfin de remarquer que la présente proposition de loi ne modifie pas la protection des délégués syndicaux élus ou désignés, organisée dans le cadre de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971. Bien que cette protection soit nettement insuffisante par rapport aux risques encourus par les intéressés, il ne paraît pas souhaitable que le législateur modifie des règles établies par des conventions collectives de travail.

Il appartiendra dès lors aux interlocuteurs sociaux d'examiner la C.C.T. n° 5 à la lumière des dispositions nouvelles prévues par la présente proposition, qui amélioreront sensiblement la protection des candidats et des délégués au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article concrétise les trois principes suivants :

1. la reconnaissance préalable du motif invoqué pour le licenciement;

2. l'impossibilité pour l'employeur de recourir à d'autres moyens que le licenciement pour se débarrasser du candidat ou du délégué. C'est ainsi que la force majeure, sauf celle qui résulte de la destruction totale de l'entreprise, ne peut être invoquée pour mettre automatiquement fin au contrat de travail. De même, l'employeur ne peut contourner la procédure de la reconnaissance préalable en recourant à la procédure spéciale consistant à demander la dissolution du contrat par le tribunal;

3. le motif grave dans le chef de l'employeur est assimilé à un licenciement par l'employeur.

Art. 2

Artikel 2 van onderhavig wetsvoorstel bevestigt het algemeen begrip dringende reden zoals bepaald in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, echter met twee correcties :

1. De dringende reden mag geen verband houden met de uitoefening van het mandaat.

Het is uiteraard de taak van de arbeidsgerechten om concreet te beoordelen of de ingeroepen reden rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het mandaat.

Toch wordt aan de arbeidsgerechten het recht ontnomen als dringende reden tot een ontslag te beschouwen, de houdingen aangenomen door afgevaardigden of kandidaten omwille van hun mandaat zoals bijvoorbeeld het deelnemen aan of het organiseren van een stakingsactie.

Onderhavig voorstel komt algemeen tegemoet aan de opinie van de overgrote meerderheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven van ons land.

2. Het begrip dringende reden waarbij elke voortzetting van de beroepsbetrekkingen onmiddellijk en totaal onmogelijk wordt, is niet onverenigbaar met het feit dat de afgevaardigde of de kandidaat gedurende de gerechtelijke procedure tot voorafgaande erkenning van de ingeroepen dringende reden in functie blijft.

Deze afwijking op de algemene regel is te verantwoorden door het feit dat de afgevaardigde of de kandidaat zijn syndicaal mandaat gedurende de gerechtelijke procedure ten volle moet kunnen blijven uitoefenen en dat hij niet onder druk mag worden gezet door de onrechtstreekse sanctie die de schorsing van de arbeidsovereenkomst of van de bezoldiging tijdens de procedure vormt.

Art. 3

Artikel 3 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel de notie economische of technische redenen nader te omschrijven, en wel om de twee volgende redenen :

1. De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven staat de afdanking van afgevaardigden enkel om een dringende reden toe.

Sommige werkgevers hebben daaruit onmiddellijk afgeleid dat deze tekst slechts een beperkte draagwijdte had en dat in geval van collectief ontslag om economische redenen, de werknemersvertegenwoordigers en de kandidaten samen met de andere werknemers mochten worden ontslagen.

Het is als antwoord op die houding dat de wet van 18 maart 1950 werd goedgekeurd als aanvulling op de tekst van 20 september 1948.

Die wet voorziet weliswaar in het ontslag van de afgevaardigden en de kandidaten om economische of technische redenen, maar dan op beperkte wijze.

Art. 2

Cet article confirme la notion generale de motif grave, telle qu'elle est définie à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en y apportant toutefois deux corrections :

1. le motif grave ne peut présenter aucun rapport avec l'exercice du mandat.

Il appartient évidemment aux juridictions du travail d'apprécier concrètement si le motif invoqué présente un rapport direct ou indirect avec l'exercice du mandat.

Les juridictions du travail ne pourront toutefois considérer comme motif grave de licenciement les attitudes adoptées par les délégués ou les candidats en raison de leur mandat, par exemple la participation à des actions de grève ou leur organisation.

La présente proposition rejoint en cela la thèse de l'immense majorité des cours et tribunaux du travail de notre pays:

2. la notion de motif grave rendant immédiatement et totalement impossible la poursuite des relations professionnelles n'est pas incompatible avec le maintien en service du délégué ou du candidat pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif grave invoqué.

Cette exception à la règle générale se justifie par le fait que le délégué ou le candidat doit pouvoir continuer à exercer pleinement son mandat syndical pendant la procédure judiciaire et qu'il ne peut être soumis à aucune pression par la sanction indirecte que constitue la suspension du contrat de travail ou de la rémunération pendant la procédure.

Art. 3

Cet article précise la notion de raisons d'ordre économique ou technique, et ce, pour les deux raisons suivantes :

1. La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie n'autorise le licenciement de délégués que pour un motif grave.

Certains employeurs en ont immédiatement inféré que ce texte n'avait qu'une portée limitée et qu'en cas de licenciement collectif, pour des raisons d'ordre économique, les représentants des travailleurs et les candidats pouvaient être licenciés en même temps que les autres travailleurs.

C'est en réponse à cette attitude qu'a été votée la loi du 18 mars 1950, qui complète le texte du 20 septembre 1948.

Cette loi autorise le licenciement des délégués et des candidats, pour des raisons d'ordre économique et technique, mais de façon restrictive.

Uit het aanvullend verslag, opgesteld in naam van de bijzondere commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers door de Heer Van Den Daele, blijkt inderdaad dat de commissie het eenparig eens was om de voorgestelde tekst een restrictieve draagwijdte te geven beperkt tot drie gevallen: sluiting van de onderneming, sluiting van een ondernemingsafdeling, verdwijning van een welbepaalde groep arbeidsplaatsen (Stuk Kamer n° 204, 1949-1950; zie eveneens verklaring van de Heer Van Den Daele — parlementaire handelingen Kamer, zitting van 31 januari 1950, p. 7 en zitting van 1 februari 1950, p. 17).

Gedurende vele jaren is de jurisprudentie deze beperkende interpretatie van de wetgever eenparig bijgetreden.

Nochtans heeft het Hof van Cassatie totaal onverwacht en op een vandaag nog steeds controversiële wijze (ondermeer omwille van het hoogst sibyllijns karakter van zijn motivering) in een arrest van 14 januari 1980 deze interpretatie omgekeerd, door tot principe te verheffen dat gelijk welke economische of technische reden aanvaard kon worden op voorwaarde echter dat de werkgever daardoor geen discriminaties tussen de werknemers schept.

Die interpretatie heeft een grote onzekerheid in de rechtspraak doen ontstaan, daar de rechtbanken zich terecht niet wilden opwerpen tot censor van de economische beslissingen genomen door de werkgever in het kader van zijn verantwoordelijkheid, maar bovendien ook niet konden aanvaarden dat om het even welke reden werd ingeroepen om een werknemersvertegenwoordiger te ontslaan.

Onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel deze onzekerheid weg te werken door in de wetgeving een precies omschreven begrip van « technische of economische redenen » in te lassen dat overeenstemt met de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever en dat in de lijn ligt van 30 jaar unanieme rechtspraak.

2. Naar aanleiding van een aantal ontslagen die met economische of technische redenen werden gerechtvaardigd, proberen sommige werkgevers zich van de meest strijdbare afgevaardigden of kandidaten te ontdoen.

Daarom wordt in artikel 3 van onderhavig wetsvoorstel gepreciseerd dat de werkgever die wil ontslaan om economische of technische redenen, bij die gelegenheid geen discriminaties mag scheppen tussen de werknemers of tussen hun vertegenwoordigers.

Het is het arbeidsgerecht of het paritair comité dat dit feit moet nagaan wanneer het aangehaald wordt door een afgevaardigde of een kandidaat in het kader van de procedure tot voorafgaande erkenning.

Art. 4

Zoals gepreciseerd in het Verslag aan de Koning dat eraan voorafgaat, heeft het koninklijk besluit n° 4

On peut lire en effet dans le rapport complémentaire, fait au nom de la Commission spéciale de la Chambre des représentants par M. Van Den Daele, qu'il y avait unanimité au sein de la commission pour donner au texte proposé une portée restrictive, limitée à trois cas: fermeture de l'entreprise, fermeture d'une division de l'entreprise, disparition d'un groupe bien déterminé de postes de travail (Doc. Chambre n° 204, 1949-1950; voir également la déclaration de M. Van Den Daele, Annales parlementaire Chambre du 31 janvier 1950, p. 7, et du 1^{er} février 1950, p. 17).

Pendant de nombreuses années, la jurisprudence a suivi de façon unanime cette interprétation restrictive du législateur.

C'est dès lors d'une manière tout à fait inopinée et aujourd'hui toujours controversée (notamment en raison du caractère hautement sibyllin de sa motivation) que la Cour de cassation a renversé cette interprétation dans un arrêt du 14 janvier 1980, en érigéant en principe que n'importe quelle raison d'ordre économique ou technique pouvait être admise à condition toutefois que l'employeur ne crée de la sorte aucune discrimination entre les travailleurs.

Cette interprétation a engendré une grande insécurité sur le plan de la jurisprudence, du fait que les tribunaux ne voulaient pas, à juste titre, s'ériger en censeurs des décisions économiques prises par l'employeur dans le cadre de ses responsabilités, mais ne pouvaient d'autre part admettre que l'on invoque n'importe quelle raison pour licencier un représentant des travailleurs.

La présente proposition de loi vise à lever cette insécurité en donnant de la notion de raisons d'ordre économique ou technique une définition claire qui corresponde à la volonté initiale du législateur et se situe dans le droit fil de trente années de jurisprudence constante.

2. A la suite d'un certain nombre de licenciements qui ont été justifiés par des raisons d'ordre économique ou technique, certains employeurs tentent de licencier les délégués ou candidats les plus combattifs.

C'est pourquoi l'article 3 de la présente proposition de loi prévoit que l'employeur qui veut licencier pour des raisons d'ordre économique ou technique, ne peut à cette occasion opérer aucune discrimination entre les travailleurs ou entre leurs représentants.

Il appartient à la juridiction du travail ou à la commission paritaire de vérifier ce fait si un délégué ou un candidat en fait état dans le cadre de la procédure de reconnaissance préalable.

Art. 4

Le Rapport au Roi relatif à l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948

van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen tot doel te beletten dat bepaalde werkgevers, weinig bekommerd om een normale werking van de inspraak en teneinde de vertegenwoordiging van de werknemers te ontmantelen, ten onrechte een dringende reden zouden kunnen invoeren gesteund op feiten inherent aan de syndicale activiteiten van de werknemersvertegenwoordigers of aan de uitoefening van hun mandaat.

In dat geval moet men zich ten gepaste tijde ervan vergewissen dat er een dringende reden bestaat, die haar oorsprong moet vinden in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet in de uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde.

Om deze doelstelling te verwezenlijken wordt in het voornoemd koninklijk besluit n° 4 bepaald dat de arbeidsovereenkomst niet beëindigd mag worden vooraleer de dringende reden door het arbeidsgerecht wordt aangenomen en wordt voor dit bijzonder geval een versnelde procedure voor die gerechten ingesteld.

De toepassing van de huidige regeling heeft het voorwerp van talrijke geschillen voor de arbeidsrechtbanken uitgemaakt.

Uiteenlopende interpretaties zijn gerezen omtrent de te volgen procedure en de concrete toestand van de werknemer tijdens die procedure.

Bijgevolg dient de huidige regeling geamendeerd te worden teneinde een grotere rechtszekerheid en een daadwerkelijke bescherming te verschaffen aan de werknemersafgevaardigden, waarbij bovendien aan de werkgevers die te goeder trouw zijn, de waarborg wordt gegeven om spoedige afhandeling van het conflict.

Verscheidene wetsvoorstellen werden reeds ingediend (1). Zij beantwoorden gedeeltelijk aan deze stelling, in de zin dat zij ertoe strekken een groot aantal moeilijkheden die voortvloeien uit de leemten in de versnelde gerechtelijke procedure op te lossen en de toepassing van de arbeidsovereenkomst gedurende de procedure van het arbeidsgerecht te regelen.

Toch dienen op een aantal punten wijzigingen gebracht te worden.

Wat de procedure betreft, komen voornoemde voorstellen niet tegemoet aan de problemen die rijzen bij de concrete toepassing van de termijnen.

Enerzijds zijn die termijnen geen vervalltermijnen en kunnen dan ook door de partijen worden overschreden; anderzijds worden een aantal proceduregeschillen niet geregeld (onderzoeksverrichtingen, enquêtes, ...)

portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, précise que cet arrêté a pour objet d'empêcher que certains employeurs peu soucieux du fonctionnement normal des organes de relations sociales et dans le but de démanteler la représentation des travailleurs, puissent invoquer à tort un motif grave ou puissent l'invoquer pour des faits inhérents aux activités syndicales et à l'exercice du mandat.

Il faut en ce cas s'assurer, en temps utile, de l'existence du motif grave et celui-ci doit trouver sa source dans l'exécution du contrat de travail et non dans l'exécution du mandat de délégué des travailleurs.

Pour réaliser cet objectif, l'arrêté royal n° 4 prévoit qu'il ne peut être mis fin au contrat de travail avant que le motif grave ne soit admis par les juridictions pour ce cas particulier.

L'application du régime actuel a été l'objet de nombreuses controverses devant les tribunaux du travail.

Des interprétations divergentes ont été données quant à la procédure à suivre et quant à la situation concrète du travailleur au cours de celle-ci.

Il convient dès lors de modifier le régime actuel afin d'accroître la sécurité juridique et d'offrir une protection réelle aux délégués des travailleurs en garantissant par ailleurs un règlement rapide du conflit aux employeurs qui sont de bonne foi.

Plusieurs propositions de loi ont été déposées à cette fin (1). Ces propositions répondent partiellement à cet objectif en ce sens qu'elles visent à résoudre un grand nombre de difficultés résultant des lacunes de la procédure judiciaire accélérée et à régler le sort du contrat de travail pendant la durée de la procédure devant la juridiction du travail.

Il convient toutefois d'apporter des modifications sur plusieurs points.

Les propositions précitées ne résolvent pas, en ce qui concerne la procédure, les problèmes d'application concrète des délais impartis.

D'une part, ceux-ci ne sont pas des délais de forclusion et ils peuvent donc être transgressés par les parties, d'autre part, un certain nombre de points de procédure ne sont pas réglés (mesures d'instruction, enquêtes, ...).

(1) Zie o.a. het wetsvoorstel ingediend door de heer Breyne (Stuk Kamer n° 155/1, 1981-1982) en het wetsvoorstel ingediend door de heer Sleetckx, (Stuk Kamer n° 172/1, 1981-1982).

(1) Voir notamment la proposition de loi déposée par M. Breyne (Doc. Chambre n° 155/1, 1981-1982) et la proposition de loi déposée par M. Sleetckx (Doc. Chambre n° 172/1, 1981-1982).

De voorstellen voorzien in een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met behoud van loon, gedurende de procedure.

De voorstellen bevatten geen regeling met betrekking tot de voortzetting van het mandaat van de afgevaardigde tijdens de procedure.

Die verschillende punten werden overigens in ruimere mate ontwikkeld in het advies van de Nationale Arbeidsraad over het voornoemde wetsvoorstel Breyne.

Onderhavig wetsvoorstel stoelt overigens op het advies dat de werknemersorganisaties aldaar hebben uitgebracht (N.A.R., advies n° 691 van 26 maart 1981).

In verband met de gerechtelijke techniek dient te worden opgemerkt dat in de N.A.R. de commissie ondernemingsraden belast met het onderzoek van de kwestie, kon rekenen op de medewerking van de heer Krings, Advocaat-Generaal bij het Hof van Cassatie en voormalig koninklijk commissaris voor gerechtelijke hervorming.

Ten einde de huidige bepalingen van het voornoemd koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 treffender te maken, omvat het advies van de werknemersorganisaties verbeteringen enerzijds met betrekking tot de te volgen gerechtelijke procedure in geval van ontslag om dringende redenen en anderzijds met betrekking tot het juridisch statuut van de beschermde werknemer gedurende die procedure.

De eenparige voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad hebben tot basis gediend van onderhavig wetsvoorstel dat in alle opzichten gelijk is aan het wetsvoorstel dat door de heer Vanderheyden op 21 januari 1986 bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend [Stuk Kamer n° 223 (1985-1986) n° 1].

Deze nieuwe procedure vergt enige toelichting.

A. Procedure van ontslag om dringende redenen van de beschermde werknemers

De huidige versnelde procedure voor het arbeidsgerecht levert in de praktijk heel wat moeilijkheden op door het feit dat zij veel onnauwkeurigheden en leemten bevat.

In dat verband moet een realistische procedure worden uitgewerkt, die onder meer rekening houdt met alle eventualiteiten die zich in de loop van die procedure kunnen voordoen.

Eerste fase : de onderhandelingen in de onderneming

Er zou eerst een verplichte onderhandelingsprocedure op het niveau van de onderneming moeten plaatshebben, vooraleer het geschil aan de arbeidsrechtbank zou kunnen worden voorgelegd.

Les propositions prévoient une suspension de l'exécution du contrat avec maintien de la rémunération pendant la procédure.

Elle ne règlent pas le problème de l'exercice du mandat pendant la durée de la procédure.

Ces différents points ont par ailleurs été développés de manière plus détaillée dans l'avis rendu par le Conseil national du travail sur la proposition de loi déposée par M. Breyne.

La présente proposition de loi se fonde du reste sur l'avis émis au sein du Conseil par les représentants des travailleurs (C.N.T., avis n° 691 du 26 mars 1981).

Il importe de faire remarquer en ce qui concerne la technique judiciaire, que la Commission des conseils d'entreprise, chargée d'examiner la question, a bénéficié du concours de M. Krings, avocat général près la Cour de cassation et ancien commissaire royal à la réforme judiciaire.

Afin d'accroître l'efficacité des dispositions actuelles de l'arrêté royal n° 4 précité, les représentants des travailleurs ont proposé des améliorations concernant, d'une part, la procédure judiciaire à suivre en cas de licenciement pour motif grave et d'autre part le statut juridique du travailleur protégé durant la durée de cette procédure.

Les propositions unanimes des représentants des travailleurs au sein du Conseil national du travail ont servi de base à la présente proposition de loi qui est en tous points semblable à la proposition de loi déposée à la Chambre des représentants par M. Vanderheyden (Doc. Chambre n° 223/1, 1985-1986, du 21 janvier 1986).

Cette nouvelle procédure appelle quelques commentaires.

A. Procédure de licenciement pour motif grave des travailleurs protégés

La procédure accélérée actuelle devant les juridictions du travail suscite de nombreuses difficultés dans la pratique du fait qu'elle comporte de nombreuses lacunes et imprécisions.

Il convient donc d'instaurer une procédure réaliste tenant compte de toutes les éventualités pouvant se produire en cours de procédure.

Première phase : les négociations dans l'entreprise

Une procédure de négociation obligatoire devrait avoir lieu au niveau de l'entreprise avant que le litige soit soumis au tribunal du travail.

Een dergelijke formule zou inderdaad in bepaalde gevallen kunnen bijdragen tot een snelle oplossing van het geschil en zou het voordeel hebben het werkvolume van de arbeidsrechtbanken te vermindern.

1. De werkgever die voornemens is een beschermd werknemer om dringende reden te ontslaan, dient binnen de drie werkdagen nadat hij kennis heeft genomen van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaarders-exploot.

2. Vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden, gaat een onderhandelingsperiode van tien dagen in gedurende dewelke de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gereede partij, op niveau van het paritair comité vrij kunnen onderhandelen. Dat houdt echter voor de werknemers of hun organisaties geenszins het verbod in om de syndicale acties te voeren die zij noodzakelijk of wenselijk achten.

De tien dagen omvatten de ontvangstermijn van de aangetekende brief, met name drie dagen, alsmede de onderhandelingstermijn, nl. zeven dagen.

Tijdens die onderhandelingsperiode kan een ontmoeting tussen de werkgever en de vakorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen, bijdragen tot de definitieve regeling in der minne van het conflict of tot een overgangsoplanning die tijdens de daaropvolgende gerechtelijke fase kan toegepast worden (bv. de voorlopige schorsing van de arbeidsprestaties).

Tweede fase : de inleiding van de gerechtelijke procedure

Indien bij het verstrijken van de « onderhandelingsperiode » geen overeenkomst over de al dan niet erkenning van de dringende reden wordt bereikt, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

De zaak wordt ingeleid binnen de drie dagen vanaf de dag dat de onderhandelingsperiode verstrijkt bij verzoekschrift aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt alle andere zaken ter zijde gelaten en in één enkele zitting (zonder enige mogelijkheid tot verdaging).

Bij verstek van één van de partijen doet hij uitspraak bij verstek dat wordt geacht tegensprekelijk te zijn.

Dans certains cas, une telle formule pourrait en effet contribuer à une solution rapide du litige et aurait l'avantage de réduire le volume de travail des tribunaux du travail.

1. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un travailleur protégé, doit, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, en informer soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier, le travailleur et l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature et leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués.

2. Une période de négociation de dix jours prend cours le jour de l'envoi de la lettre recommandée. Au cours de cette période, les parties peuvent négocier au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire. Cette négociation n'interdit nullement aux travailleurs ou à leurs organisations de mener les actions syndicales qu'ils jugent nécessaires ou souhaitables.

Ces dix jours comprennent le délai de réception de la lettre recommandée, soit trois jours, ainsi que celui de la négociation, soit sept jours.

Pendant cette période de négociation, une rencontre entre l'employeur et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du travailleur peut contribuer au règlement à l'amiable définitif du conflit ou à l'adoption d'une solution transitoire applicable au cours de la phase suivante (par exemple suspension provisoire des prestations de travail).

Deuxième phase : l'introduction de la procédure judiciaire

Si à l'expiration de la période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance du motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

L'affaire est introduite dans les trois jours à dater de l'expiration de la période de négociation, par requête adressée au président du tribunal du travail.

Le président du tribunal du travail siège toutes affaires cessantes et en une seule audience (aucune possibilité de remise).

En cas de défaut d'une des parties, il rend une ordonnance par défaut réputée contradictoire.

*Derde fase : de voorzitter van de arbeidsrechtbank**Eerste taak : de verzoening*

Zoals het de regel is voor de arbeidsgerechten begint de eigenlijke rechtsprocedure met een ultieme verzoeningspoging tussen de partijen.

Tweede taak : de vaststelling van de procedure

Bovendien bepaalt de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij niet-verzoening eigenmachtig de modaliteiten van de procedure ten gronde.

Hij bepaalt de datum waarop de zaak aan de rechter ten gronde zal worden voorgelegd, en zulks binnen een maximum-termijn van 30 dagen in het licht van de moeilijkheid van de zaak.

Die termijn van 30 dagen is een maximumtermijn om de zaak voor de eerste keer aan de rechter ten gronde voor te leggen, dus onverminderd de beslissingen die deze laatste later zou kunnen nemen, bv. verdaging of voorlopig vonnis.

Nochtans kan in uitzonderlijke gevallen de termijn van 30 dagen tot 45 dagen worden verlengd.

Die verlenging is evenwel afhankelijk van de machtiging van de voorzitter en van het akkoord van de twee partijen.

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

Die termijnen zijn vervaltermijnen.

Ingeval de stukken of de conclusies laattijdig of niet ingediend worden, is er vonnis bij verstek dat wordt geacht tegensprekelijk te zijn.

Bovendien mag geen enkel nieuw stuk ingediend worden buiten de door de rechter bepaalde termijnen.

De mededeling van de stukken en de conclusies gebeuren bij de griffie van de arbeidsrechtbank binnen door de voorzitter gestelde termijnen, teneinde elke betwisting over de realiteit en de datum van die mededeling te vermijden.

Het staat de partijen uiteraard vrij om daarnaast overeen te komen over een uitwisseling ervan via briefwisseling.

De werkgever legt het eerste zijn conclusies neer.

Een vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats of plaats van tewerkstelling van de getuigen.

Elke beschikking van de voorzitter, hetzij tot vaststelling van de verzoening, hetzij tot vaststelling van de procedure wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de dag na de zitting bij gerechtsbrief medegedeeld.

*Troisième phase : le président du tribunal du travail**Première fonction : la conciliation*

Comme il est de règle devant les juridictions du travail, la procédure judiciaire proprement dite débute par une ultime tentative de conciliation entre les parties.

Deuxième fonction : la fixation de la procédure

En cas de non-conciliation, le président du tribunal du travail fixe d'autorité les modalités de la procédure quant au fond.

Il fixe la date à laquelle l'affaire sera soumise au juge du fond et ce dans un délai maximum de trente jours en fonction de la complexité de l'affaire.

Ce délai de trente jours constitue un délai maximum pour soumettre l'affaire la première fois au juge du fond, sans préjudice des décisions que ce dernier pourrait prendre ultérieurement (remise ou jugement avant dire droit).

Cependant, dans des cas exceptionnels, ce délai de trente jours peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours. Cette prorogation est toutefois conditionnée par l'autorisation du président et l'accord des deux parties.

Le président fixe également les délais de dépôt des pièces et conclusions.

Ces délais sont des délais de forclusion.

En cas de dépôt tardif ou de non-dépôt des pièces ou des conclusions, le jugement est rendu par défaut et réputé contradictoire.

En outre, aucune nouvelle pièce ne peut être déposée en dehors des délais fixés par le juge.

La communication des pièces et des conclusions a lieu par dépôt de celles-ci au greffe du tribunal du travail dans les délais impartis par le président de manière à éviter toute discussion quant à la réalité ou à la date de cette communication.

Les parties peuvent convenir accessoirement de se communiquer mutuellement les pièces et conclusions par correspondance.

L'employeur dépose ses conclusions le premier.

Une demande d'enquête par voie de conclusions contiendra les noms, prénoms, domiciles ou lieux de travail des témoins.

Toute ordonnance du président, soit qu'elle acte la conciliation, soit qu'elle fixe la procédure, est rendue sur les bancs.

Si une partie fait défaut, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain de l'audience.

Vierde fase : de arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank beslist ten gronde, na te hebben nagegaan of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure strikt zijn nagekomen.

Eerste geval : de zaak kan tijdens één enkele rechtszitting worden afgehandeld

Het vonnis wordt binnen de acht dagen uitgesproken.

Tweede geval : één van de partijen vraagt uitstel

Het uitstel kan worden toegekend :

- op grond van een met redenen omklede vraag;
- maximum uitstel van acht dagen;
- elk uitstel is uitzonderlijk en kan slechts éénmaal worden toegekend.

Derde geval : het voorlopig vonnis

Ongeacht de voorgestelde onderzoeksverrichtingen, moeten navolgende regelen worden nageleefd :

- het voorlopig vonnis moet binnen de drie dagen worden gewezen;
- het komt de rechter ten gronde toe de (verval-)termijnen vast te stellen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen zullen worden uitgevoerd;
- het vonnis wordt geveld binnen de acht dagen na de rechtszitting ten gronde;
- in de mate van het mogelijke zal de rechter erop toezien dat het onderzoek en het tegenonderzoek op dezelfde dag gebeuren.

In ieder geval moet de rechtszitting ten gronde plaatsvinden binnen een termijn van 30 dagen of 45 dagen al naargelang van de beschikking van de voorzitter van de rechtbank.

Ingeval van veroordeling bij verstek is er geen verzet mogelijk.

Vijfde fase : het arbeidshof

1. Een verzoekschrift moet ter griffie worden neergelegd binnen de vijftien dagen vanaf de betekening van het vonnis.

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies voor de appellant.

Bij dat verzoekschrift moet het hele dossier worden gevoegd.

2. De geïntimeerde beschikt over vijftien dagen om te antwoorden, ingaande vanaf de derde dag volgend op de dag van de kennisgeving van het verzoekschrift in beroep door de griffie.

3. Rechtszitting binnen de volgende acht dagen.

4. Arrest binnen de acht dagen en bij deurwaardersexploot betekend binnen de drie dagen na de uitspraak.

Quatrième phase : le tribunal du travail

Le tribunal du travail tranche au fond après vérification préalable du respect strict par les parties de la procédure imposée par le président du tribunal.

Premier cas : l'affaire peut être vidée en une seule séance

Le jugement est prononcé dans les huit jours.

Deuxième cas : une des parties demande la remise

La remise peut être accordée :

- sur demande motivée;
- remise maximum à huitaine;
- toute remise est exceptionnelle et ne peut être accordée qu'une fois.

Troisième cas : le jugement avant dire droit

Quelles que soient les mesures d'instruction proposées, les règles suivantes doivent être respectées :

- le jugement avant dire droit doit être rendu dans les trois jours;
- il appartient au juge du fond de fixer les délais (de forclusion) dans lesquels les actes d'instruction seront accomplis;
- le jugement doit être rendu dans les huit jours de l'audience du fond;
- dans la mesure du possible, le juge veillera à ce que l'enquête et la contre-enquête se tiennent le même jour.

En tout état de cause, l'audience du fond doit se tenir dans un délai de trente jours ou de quarante-cinq jours suivant les termes de l'ordonnance du président du tribunal.

En cas de condamnation par défaut, aucune opposition n'est possible.

Cinquième phase : la cour du travail

1. Requête doit être déposée au greffe dans les quinze jours de la signification du jugement.

La requête vaut conclusions définitives pour l'appellant.

A cette requête doit être joint l'ensemble du dossier.

2. L'intimé dispose de quinze jours pour répondre, à dater du troisième jour qui suit celui de la notification par le greffe de la requête d'appel.

3. L'audience a lieu dans les huit jours qui suivent.

4. L'arrêt est rendu dans les huit jours et signifié par voie d'huissier dans les trois jours du prononcé.

In geval van tussenarrest worden dezelfde beginselen als voor de procedure voor de arbeidsrechtbank toegepast.

Zesde fase : het ontslag

Vanaf de dag dat het vonnis (of het arrest) in kracht van gewijsde is getreden, beschikt de werkgever over de termijn van 3 dagen voorzien in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om de werknemer wegens dringende reden(en) te ontslaan, in de veronderstelling dat de rechtbank die reden(en) als gegrond heeft erkend.

Zevende fase : het beroep in Cassatie

Uitgaande van het beginsel dat het beroep in cassatie het arrest van het arbeidshof niet schorst, kan men slechts onderstaande gevolgen verwachten :

1. Beroep ingediend door de werknemer

— *Eerste veronderstelling* : de werkgever ontslaat de werknemer.

In dat geval zou een rechterlijke beslissing, die het arrest van het arbeidshof zou vernietigen, op zichzelf geen gevolgen hebben, tenzij dat de werknemer door die beslissing zou worden gemachtigd de werkgever te dagvaarden tot het betalen van een bijzondere beschermingsvergoeding.

Het is inderdaad niet realistisch te stellen dat na maanden, ja zelfs na jaren een reïntegratie mogelijk is.

— *Tweede veronderstelling* : de werkgever ontslaat de werknemer niet.

Deze laatste blijft dan bij de werkgever in dienst totdat de rechterlijke overheid een definitieve beslissing uitspreekt.

2. Beroep ingediend door de werkgever

Daar het arrest van het arbeidshof uitvoerbaar is, is elk ontslag of verwijdering uit de onderneming verboden. Als dit het geval is, dan is het ontslag in strijd met de wettelijke procedure en is de speciale beschermingsvergoeding en eventueel de collectieve sanctie automatisch verschuldigd.

Algemene opmerkingen omtrent de gerechtelijke procedure voor de arbeidsrechtbank en het arbeidshof

— De vakorganisatie kan vertegenwoordigd worden hetzij door elke persoon die het dagelijks beheer waarneemt hetzij door de vaste secretaris, hetzij door een vakbondsafgevaardigde in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek (dewelke momenteel reeds de werknemer kan vertegenwoordigen).

En cas d'arrêt avant dire droit, les mêmes principes que ceux prévalant lors de la procédure devant le tribunal du travail sont appliqués.

Sixième phase : le licenciement

A dater du jour où le jugement (ou l'arrêt) est coulé en force de chose jugée, l'employeur dispose du délai de trois jours prévu à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour licencier le travailleur pour motif(s) grave(s) dans l'hypothèse où le tribunal a reconnu ce(s) motif(s) fondé(s).

Septième phase : le recours en cassation

Partant du principe selon lequel le recours en cassation n'est pas suspensif de l'arrêt de la cour du travail, on ne peut que prévoir les conséquences suivantes :

1. Recours introduit par le travailleur

— *Première hypothèse* : l'employeur licencie le travailleur.

Dans ce cas, une décision judiciaire qui viendrait infirmer l'arrêt de la cour du travail n'aurait pas de conséquence en soi, sinon qu'elle autoriserait le travailleur à assigner l'employeur en paiement d'une indemnité spéciale de protection.

Il serait en effet irréaliste d'envisager une possibilité de réintégration alors que des mois, voire des années se seraient écoulés.

— *Deuxième hypothèse* : l'employeur ne licencie pas le travailleur.

Dans ce cas, celui-ci reste au service de l'employeur, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue par l'autorité judiciaire.

2. Recours introduit par l'employeur

L'arrêt de la cour du travail étant exécutoire, tout licenciement ou écartement de l'entreprise est interdit. Si tel était le cas, il y aurait licenciement en violation de la procédure légale et la débiteur de l'indemnité spéciale de protection serait automatique, de même que la sanction collective éventuelle.

Remarques générales concernant la procédure judiciaire devant le tribunal et la cour du travail

— L'organisation syndicale peut être représentée soit par toute personne assumant sa gestion journalière, soit par un secrétaire permanent, soit par un délégué syndical au sens de l'article 728 du Code judiciaire (lequel peut déjà représenter le travailleur).

— In gemeenschappelijk overleg kunnen de partijen een beroep doen op de schriftelijke procedure.

Die mogelijkheid bestaat zowel voor de advocaat als voor de vakbondsafgevaardigde die de betrokken werknemer vertegenwoordigt.

Het vonnis of het arrest wordt binnen de drie dagen na de uitspraak via de griffie van de rechtbank of het hof betekend.

De overige procedurestukken (oproepingen....) worden eveneens ter kennis gebracht via de griffie van de rechtbank of van het hof (gerechtsbrief).

B. Juridisch statuut van de werknemer tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten

Tijdens de procedure mag de uitvoering van de overeenkomst niet geschorst worden en de werknemersafgevaardigde moet in de gelegenheid zijn, zijn mandaat uit te oefenen.

Elke wijziging in de toestand van de werknemer zou tot dubbel gevolg hebben :

1. dat de werknemersafvaardiging ontmanteld en de normale werking van de organen van sociale betrekkingen verhinderd wordt, wat strijdig is met één van de nagestreefde fundamentele doelstellingen;

2. dat de werkgever de mogelijkheid geboden wordt druk op de werknemer uit te oefenen door de onrechtstreekse sanctie, nl. de schorsing van de arbeidsovereenkomst of van het loon tijdens de procedure.

*
* *

Zolang de arbeidsgerechten zich niet hebben uitgesproken, bestaat er anderzijds geen dringende reden in de juridische betekenis van het woord; er bestaat alleen een feitelijke situatie en het komt enkel aan de rechter toe die feitelijke situatie eventueel als dringende reden te bestempelen.

Niets verantwoordt dan ook de toestand van de werknemer in de onderneming, zelfs tijdelijk, te wijzigen zolang de rechterlijke beslissing omtrent de hoedanigheid van het in het geding zijnde feit niet is gevallen.

Teneinde de duur van de procedure en de periode van onzekerheid waarin de partijen verkeren zo kort en rechtszeker mogelijk te maken, wordt een snelle procedure met strikte termijnen voorgesteld. Zij is het voorwerp van het eerste deel van het wetsvoorstel.

Ten einde de controversen die in de rechtspraak naar voor zijn gekomen te vermijden, wordt voorgesteld in de wet op te nemen dat de uitvoering van de overeenkomst, de betaling van het loon en de uitoefening van het mandaat tijdens de procedure behouden moeten blijven, tot de uitspraak (of het arrest) van de rechter definitief is.

— Les parties peuvent, de commun accord, recourir à la procédure écrite.

Cette faculté est ouverte tant à l'avocat qu'au délégué syndical représentant le travailleur en cause.

Le jugement ou l'arrêt est notifié par la voie du greffe du tribunal ou de la cour dans les trois jours de la prononciation.

Les autres pièces de la procédure (convocations, ...) sont également notifiées par la voie du greffe du tribunal ou de la cour (pli judiciaire).

B. Statut juridique du travailleur au cours de la procédure devant les juridictions du travail

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue pendant la procédure et le délégué des travailleurs doit pouvoir continuer à exercer son mandat.

En effet, toute modification de la situation du travailleur aurait pour double effet :

1. de démanteler la représentation des travailleurs et d'empêcher le fonctionnement normal des organes de relations sociales, ce qui est contraire à l'un des objectifs fondamentaux poursuivis;

2. de permettre à l'employeur d'exercer une pression sur le travailleur par le biais de la sanction indirecte que constitue la suspension du contrat de travail ou de la rémunération pendant la procédure.

*
* *

D'autre part, aussi longtemps que les juridictions du travail n'ont pas statué, il n'existe pas de motif grave au sens juridique du terme, mais seulement une situation de fait qu'il appartient au juge seul de qualifier éventuellement de motif grave.

Rien ne justifie donc la modification, même temporaire, de la situation du travailleur dans l'entreprise tant que la décision judiciaire qualifiant le fait incriminé n'a pas été rendue.

Afin cependant que la durée de la procédure et la période d'incertitude dans laquelle se trouvent les parties soient aussi courtes et certaines que possible, nous proposons une procédure rapide, avec des délais stricts, qui fait l'objet de la première partie de la proposition de loi.

Pour éviter les controverses qui sont apparues dans la jurisprudence, il est proposé de préciser dans la loi que l'exécution du contrat, le paiement de la rémunération et l'exercice du mandat sont poursuivis pendant la durée de la procédure jusqu'au jugement (ou à l'arrêt) définitif.

Art. 5

Artikel 5 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel een procedure in te voeren ter erkenning van de economische of technische redenen die de afdanking of overplaatsing van een beschermde werknemer rechtvaardigen, die zowel eenvoudiger als doeltrefender is en tevens de rechten van de werknemer beter eerbiedigt.

Niets wordt gewijzigd aan de bevoegdheid van het paritair comité noch aan de termijn binnen dewelke het zich moet uitspreken.

In de hypothese echter dat het zich niet eenparig heeft kunnen uitspreken, of dat het zich niet binnen de termijn van 2 maanden uitgesproken heeft, kan de werkgever zich binnen een termijn van een maand bij middel van een eenvoudig verzoekschrift tot de arbeidsrechtbank wenden.

Het werd niet nodig geacht hier een even uitzonderlijke gerechtelijke procedure in te voeren als die welke in onderhavig wetsvoorstel voorzien wordt in het kader van de procedure ter erkenning van een dringende reden.

Inderdaad, enerzijds heeft de ervaring aangetoond dat er in dit geval geen hoogdringendheid is (omdat de werkgever meestal tijdig de zaak aanhangig maakt) en anderzijds moet de vereenvoudiging ingevoerd bij artikel 3 van onderhavig wetsvoorstel in het begrip « economische of technische redenen » een tamelijk vlug verloop van de normale gerechtelijke procedure mogelijk maken.

De meest fundamentele wijziging die door onderhavig artikel doorgevoerd wordt, heeft betrekking op de toestand van de afgevaardigde of de kandidaat gedurende de erkenningsprocedure van de economische of technische redenen.

Terwijl thans de rechtspraak onbetwistbaar vereist dat de afgevaardigde of de kandidaat in functie blijft gedurende de procedure voor het paritair comité, is dit niet meer het geval wanneer dit er niet in slaagt het eens te worden of te beslissen.

De werkgever beschikt dan over een dubbele keuze :

— Ofwel houdt hij de werknemer in dienst en leidt hij een geding in bij de arbeidsgerechten.

Indien deze de economische of technische redenen erkennen, beschikt de werkgever over de mogelijkheid de afgevaardigde of de kandidaat af te danken mits voor alle werknemers normale opzeggingstermijnen of opzeggingsvergoeding toegepast worden.

Indien de arbeidsgerechten daarentegen het bestaan van economische of technische redenen niet erkennen, blijft de werknemer in dienst van de onderneming zonder dat het deze iets kost.

— Ofwel neemt hij de eenzijdige beslissing de afgevaardigde of de kandidaat af te danken mits de normale opzegging of vergoeding voor alle werknemers toegepast wordt.

Art. 5

Cet article vise à instaurer une procédure de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement ou le transfert d'un travailleur protégé, qui soit à la fois plus simple et plus efficace et respecte mieux les droits du travailleur.

Rien n'est modifié en ce qui concerne la compétence de la commission paritaire et le délai dans lequel elle doit se prononcer.

Toutefois, si elle n'a pu se prononcer à l'unanimité ou si elle ne s'est pas prononcée dans les deux mois, l'employeur peut en référer dans un délai d'un mois, au tribunal du travail, par simple requête.

Nous n'avons pas jugé nécessaire d'instaurer en l'occurrence une procédure aussi exceptionnelle que celle prévue par la présente proposition de loi dans le cadre de la reconnaissance d'un motif grave.

En effet, d'une part, l'expérience a montré que dans ce cas, il n'y a pas urgence (parce que l'employeur saisit généralement le tribunal en temps voulu) et d'autre part, la définition précise de la notion de raisons d'ordre économique ou technique prévue par l'article 3 de la présente proposition de loi doit permettre un déroulement assez rapide de la procédure judiciaire normale.

La modification la plus fondamentale apportée par cet article concerne la situation du délégué ou du candidat pendant la procédure de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique.

Si en vertu de la jurisprudence actuelle, le délégué ou le candidat doit être maintenu dans son emploi pendant la procédure devant la commission paritaire, il n'en va pas de même lorsque celle-ci ne parvient pas à s'accorder ou à se prononcer.

L'employeur a alors le choix :

— ou il maintient le travailleur en fonction et il intente une action devant la juridiction du travail.

Si cette dernière reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur peut licencier le délégué ou le candidat en se conformant aux règles relatives aux délais et à l'indemnité de préavis qui s'appliquent à tous les travailleurs.

Si, par contre, la juridiction du travail ne reconnaît pas l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, le travailleur est maintenu au service de l'entreprise sans qu'il en coûte quoi que ce soit à cette dernière;

— ou il décide unilatéralement de licencier le délégué ou le candidat en se conformant aux règles relatives au préavis et à l'indemnité qui s'appliquent à tous les travailleurs.

De afgevaardigde of de kandidaat beschikt dan over een recht tot verhaal bij de arbeidsgerechten. Indien deze de economische of technische redenen niet erkennen, dan wordt de afdanking van de afgevaardigde of de kandidaat beschouwd als zijnde onregelmatig en kan hij op een bijzondere beschermingsvergoeding aanspraak maken.

Deze tweede mogelijkheid was oorspronkelijk niet voorzien door de wetgever.

Ze werd ingevoerd door de rechtspraak die zich ter zake beroepen heeft op de regels van het traditioneel recht.

Onderhavig wetsvoorstel wil een oplossing brengen voor de leemtes in de wettekst en het in dienst blijven van de afgevaardigde of de kandidaat gedurende heel de procedure waarborgen.

Dat behoud in zijn functie is inderdaad gewettigd door de noodzaak om de normale werking van de organen voor sociale betrekkingen in de onderneming te waarborgen, vooral op een ogenblik dat de aanwezigheid van een volledige werknemersvertegenwoordiging bijzonder noodzakelijk is.

De ervaring wijst inderdaad uit dat de « economische of technische redenen » eng verbonden zijn met sluitingen of herstructurerings van ondernemingen of van afdelingen ervan.

Art. 6

Artikel 6 van onderhavig voorstel herneemt de termen van de bestaande wetgeving. Ze werden hernomen om een globale en homogene reglementering tot stand te brengen betreffende de bescherming van de kandidaten en afgevaardigden tegen afdanking.

Art. 7

Artikel 7 van onderhavig voorstel is bedoeld voor het geval de wettelijke beschikkingen of de beslissingen van de arbeidsgerechten of van het paritair comité niet nageleefd worden.

Behalve in geval van uitdrukkelijke inleiding van de reïntegratieprocedure op initiatief van de werknemer, heeft deze automatisch recht op de bijzondere beschermingsvergoeding welke voorzien werd bij het voornoemd koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978.

Onderhavig voorstel verduidelijkt echter de tekst op twee punten :

1) het bedrag van de vergoeding is hetzelfde, zowel voor de werknemers-afgevaardigden als voor de kandidaten. Vandaar de schrapping van de vroegere verwijzing « bezoldiging voor de periode die loopt tot het verstrijken van het mandaat », waaruit het Hof van Cassatie in een verrassend en niet gemotiveerd arrest afgeleid had dat ze enkel toepasselijk was op werknemers die met een mandaat bekleed zijn.

Le délégué ou le candidat dispose dans ce cas d'un droit de recours auprès des juridictions du travail. Si celles-ci ne reconnaissent pas les raisons d'ordre économique ou technique, le licenciement du délégué ou du candidat est considéré comme irrégulier et l'intéressé peut prétendre à une indemnité spéciale de protection.

Cette dernière possibilité n'avait pas été prévue par le législateur.

Elle a été instaurée par la jurisprudence, qui s'est référée en la matière aux règles du droit traditionnel.

La présente proposition de loi vise à remédier aux lacunes de la loi et à garantir le maintien en fonction du délégué ou du candidat pendant toute la procédure.

Ce maintien en fonction se justifie en effet par la nécessité de garantir le fonctionnement normal des organes de relations sociales dans l'entreprise, à un moment où il est particulièrement nécessaire d'assurer pleinement la représentation des travailleurs.

L'expérience montre en effet que les « raisons d'ordre économique ou technique » sont étroitement liées aux fermetures ou aux restructurations d'entreprises ou de divisions d'entreprises.

Art. 6

Cet article reprend les termes de la législation existante, en vue d'organiser une réglementation globale et homogène en matière de protection des candidats et délégués contre le licenciement.

Art. 7

Cet article s'applique au cas où les dispositions légales ou les décisions des juridictions du travail ou de la commission paritaire ne seraient pas respectées.

Sauf introduction expresse de la procédure de réintégration à l'initiative du travailleur, celui-ci peut automatiquement prétendre à l'indemnité spéciale de protection prévue par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

La présente proposition de la loi apporte toutefois des précisions sur deux points :

1) le montant de l'indemnité est le même pour les délégués et pour les candidats. C'est pourquoi il est proposé de supprimer la mention « rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat », dont la Cour de Cassation avait inféré dans un arrêt surprenant et non motivé, que cette indemnité n'était due qu'aux travailleurs titulaires d'un mandat.

Daarmee treedt onderhavig voorstel de beginselen bij die steeds ten grondslag gelegen hebben aan de uitwerking van wetteksten betreffende de bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag, teksten waarin nooit een onderscheid werd gemaakt tussen verkozen en niet-verkozen kandidaten (behalve uitdrukkelijk in geval van een tweede niet-verkozen kandidatuur).

Deze afwezigheid van discriminatie stoelt meer bijzonder op het feit dat in bepaalde omstandigheden de niet-verkozen kandidaat ertoe genoopt kan worden het mandaat van werkende afgevaardigde in de ondernemingsraad of in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen uit te oefenen.

2) de aard van de bijzondere beschermingsvergoeding die juist dezelfde is als de verbrekingsvergoeding die aan iedere werknemer in geval van verbreking van het contract uitbetaald wordt. Vermits tenslotte de bijzondere beschermingsvergoeding automatisch verschuldigd is, is de formaliteit betreffende de reïntegratie-aanvraag die in de vroegere reglementering voorzien was, nu afgeschaft (behalve indien het erop aankomt een werkelijke reïntegratieprocedure op gang te brengen, overeenkomstig artikel 8 van onderhavig wetsvoorstel).

Art. 8

Artikel 8 van onderhavig wetsvoorstel heeft tot doel de mogelijkheden tot wederopname in de onderneming van de ten onrechte afgedankte werknemersvertegenwoordiger of kandidaat te versterken, wanneer hij zulks vraagt.

Naast de bijzondere beschermingsvergoeding waarop hij recht heeft, kan de vakbondsorganisatie de arbeidsgerechten vragen de werkgever te veroordelen tot storting van een soort collectieve vergoeding.

Artikel 8 heeft dus enkel tot doel de sanctie gevoelig te versterken t.o.v. de werkgever die weigert hetzij de wet na te leven, hetzij zich te onderwerpen aan een gerechtelijke beslissing.

De huidige wetgeving voorziet inderdaad als sanctie enkel in de betaling van de bijzondere beschermingsvergoeding, zodat zeer vele werkgevers zich goedkoop kunnen « ontdoen » van afgevaardigden die bekommerd zijn om de uitoefening van hun mandaat.

G. BOSSUYT
J. SLEECKX

La présente proposition est en l'occurrence conforme aux principes qui ont toujours régi l'élaboration des textes légaux relatifs à la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement, textes qui n'ont jamais établi de distinction entre candidats élus et non élus (sauf, expressément, en cas de deuxième candidature n'ayant pas abouti à une élection).

Cette assimilation se fonde plus particulièrement sur le fait que, dans certaines circonstances, le candidat non élu peut être appelé à exercer le mandat de délégué effectif au conseil d'entreprise ou au conseil de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

2) la nature de l'indemnité spéciale de protection est identique à celle de l'indemnité de rupture qui est versée à chaque travailleur en cas de rupture du contrat. Etant donné que la débition de l'indemnité spéciale de protection est automatique, la formalité relative à la demande de réintégration, prévue dans l'ancienne réglementation, est supprimée (sauf s'il s'agit d'entamer une véritable procédure de réintégration conformément à l'article 8 de la présente proposition de loi).

Art. 8

Cet article vise à renforcer les possibilités de réintégration dans l'entreprise du représentant des travailleurs ou du candidat licencié indûment, lorsque l'intéressé le demande.

En plus de l'indemnité spéciale de protection due au travailleur, l'organisation syndicale peut demander aux juridictions du travail de condamner l'employeur au versement d'une sorte d'indemnité collective.

L'article 8 vise donc uniquement à renforcer de manière sensible la sanction applicable à l'employeur qui refuse, soit de respecter la loi, soit de se plier à une décision judiciaire.

La seule sanction prévue par la législation actuelle est en effet le paiement de l'indemnité spéciale de protection, ce qui permet à de nombreux employeurs de se défaire à bon compte des délégués qui prennent à coeur l'exercice de leur mandat.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

§ 1. De leden die de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid vertegenwoordigen alsmede de kandidaten mogen enkel ontslagen worden wegens een vooraf door het arbeidsgerecht erkende dringende reden of wegens vooraf door het bevoegd paritair comité erkende economische of technische redenen.

§ 2. Geen enkele andere wijze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de verbreking van het contract op initiatief van de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht tengevolge van de totale vernieling van de onderneming;
- een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

In dit laatste geval moet dit akkoord nochtans tegengetekend worden door de vertegenwoordiger van de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van de kandidaat of van de afgevaardigde van de werknemers in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid en gezondheid heeft voorgedragen.

§ 3. Wordt voor de toepassing van deze wet als ontslag beschouwd :

1° elke handeling van de werkgever die ertoe strekt eenzijdig een einde te stellen aan de overeenkomst, met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met opzegging, betekend gedurende de beschermingsperiode;

2° elke verbreking van de overeenkomst door de werknemer omwille van feiten die in hoofde van die werknemer een reden vormen om de overeenkomst te verbreken zonder opzegging of voor het verstrijken van de duur ervan.

Art. 2

De dringende reden is die reden waarbij elke beroepssamenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

De uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde mag echter door de werkgever niet ingeroepen worden om het ontslaan om dringende redenen van een kandidaat of een vertegenwoordiger van de werknemers te verantwoorden.

Het mogelijk bestaan van een dringende reden voor het ontslag verhindert niet dat de kandidaat of de werknemersvertegenwoordiger aan het werk blijft gedurende de gerechtelijke procedure tot voorafgaande erkenning van de ingeroepen reden.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène ainsi que les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

§ 2. Aucune autre raison ne peut être invoquée pour mettre fin au contrat de travail, hormis :

- la rupture du contrat à l'initiative du travailleur;
- le décès du travailleur;
- force majeure consécutive à la destruction totale de l'entreprise;
- un accord entre l'employeur et le travailleur.

Dans ce dernier cas cependant, l'accord doit être contresigné par le représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du candidat ou du délégué des travailleurs au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité et d'hygiène.

§ 3. Pour l'application de la présente loi, est considéré comme licenciement :

1° tout acte de l'employeur tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, avec ou sans indemnité de congé, sans préavis ou avec préavis, signifié pendant la période de protection;

2° toute rupture du contrat par le travailleur en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

Art. 2

Le motif grave est celui qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'exercice du mandat de délégué des travailleurs ne peut toutefois être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif grave d'un candidat ou d'un représentant des travailleurs.

L'existence éventuelle d'un motif grave de licenciement ne fait pas obstacle au maintien en service du candidat ou du représentant des travailleurs pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif invoqué.

Art. 3

Onder economische of technische redenen worden verstaan de volledige sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan alsmede de afdanking van een welbepaalde personeelscategorie om economische of technische imperatieven.

Bovendien mogen door de werkgever geen economische of technische redenen worden ingeroepen om werknemersvertegenwoordigers of kandidaten op discriminerende wijze te ontslaan t.o.v. de andere werknemers of de vertegenwoordigers of de kandidaten van een andere werknemersorganisatie.

Art. 4

§ 1. De werkgever die voornemens is een lid, dat de werknemers vertegenwoordigt, of een kandidaat wegens dringende reden te ontslaan, dient binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot.

Een onderhandelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief verzonden wordt. Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gereede partij, op het niveau van het paritair comité.

§ 2. Indien bij het verstrijken van deze onderhandelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

§ 3. De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen de drie werkdagen vanaf de dag dat de onderhandelingsperiode verstrijkt, bij middel van een verzoekschrift.

Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

Afschrift van het verzoekschrift wordt door de griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in een enkele zitting, alle andere zaken terzijde gelaten.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdaging.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen.

In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met de formule van uitvoerbaarheid.

Art. 3

Il y a lieu d'entendre par raisons d'ordre économique ou technique la fermeture totale de l'entreprise ou d'une de ses divisions ainsi que le licenciement d'une catégorie de personnel bien déterminée pour des impératifs d'ordre économique ou technique.

En outre, l'employeur ne peut invoquer des raisons d'ordre économique ou technique pour licencier des représentants des travailleurs ou des candidats de façon discriminatoire par rapport aux autres travailleurs ou aux représentants ou candidats d'une autre organisation de travailleurs.

Art. 4

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant les travailleurs ou un candidat est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Une période de négociation de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée. Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire.

§ 2. Si, à l'expiration de cette période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

§ 3. Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de négociation expire.

La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi au travailleur et à l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

Le président du tribunal du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

Le président du tribunal du travail tente de concilier les parties.

En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Bij niet-verzoening neemt de voorzitter er akte van in de beschikking.

Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de zitting ten gronde. Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen.

Mits machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen verlengd worden.

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

De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de eerste werkdag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

§ 4. De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

Als de partijen de termijnen niet naleven, wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet ontstaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

Zij waken over de naleving van de procedure.

De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

Uitstel kan slechts één keer verleend worden.

Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen de drie dagen verwezen.

Het bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd.

Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtelijke brief binnen de drie dagen na de uitspraak.

Het is niet vatbaar voor tegenspraak.

§ 5. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep aangetekend worden met een verzoekschrift binnen de tien dagen vanaf de betekening.

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies. Het hele dossier van de appellant moet erbij gevoegd worden.

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

De geïntimeerde antwoordt binnen de 15 dagen te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

De rechtszitting heeft plaats binnen de acht dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voor-

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance.

En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond. Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum.

Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

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

L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain du jour de l'audience.

§ 4. L'employeur conclut le premier.

La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les noms, prénoms, domiciles ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

Elles veillent au respect de la procédure.

Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

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.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours.

Il fixe les délais dans lesquels doivent être accomplis les actes d'instruction.

Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé.

Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Il peut être interjeté appel contre le jugement du tribunal du travail par voie de requête, dans les dix jours de la notification.

La requête vaut conclusions définitives. Le dossier complet de l'appelant y est joint.

Le greffe notifie la requête d'appel aux autres parties.

L'intimé répond dans les quinze jours à compter du troisième jour de cette notification.

L'audience a lieu dans les huit jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intimées.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont

gedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

Het Hof spreekt recht binnen de 8 dagen te rekenen vanaf de derde dag van de rechtszitting.

Uitstel kan slechts één keer toegekend worden.

Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum 30 dagen.

Het arrest wordt binnen de drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

Wanneer de rechtbank of het Hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde treedt.

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

§ 6. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 7. Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat de dringende reden uitmaakt, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht.

Deze blijft zijn werk op de werkplaats uitvoeren, blijft zijn bezoldiging ontvangen en blijft alle verplichtingen van zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger vervullen.

Art. 5

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen en de kandidaten mogen enkel afgedankt of overgeplaatst worden van één technische bedrijfseenheid naar een andere in de schoot van dezelfde juridische entiteit, om economische of technische redenen zoals omschreven in artikel 3 van deze wet en mits deze redenen door het bevoegd paritair comité voorafgaandelijk erkend worden.

§ 2. Het paritair comité is gehouden zich uit te spreken over het bestaan of de afwezigheid van economische of technische redenen binnen de twee maanden vanaf de datum van het verzoek dat door de werkgever gesteld wordt.

convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

La cour statue dans les huit jours à compter du jour de l'audience.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

L'arrêt avant dire droit fixe les délais dans lesquels il est procédé à l'instruction.

L'audience est fixée dans un délai maximum de trente jours.

L'arrêt est notifié aux parties dans les trois jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

Les délais prévus ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

§ 6. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée de commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

§ 7. Du jour où l'employeur a connaissance du fait constitutif du motif grave jusqu'à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs.

Art. 5

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs et les candidats ne peuvent être licenciés ou transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique, que pour des raisons d'ordre économique ou technique définies à l'article 3 de la présente loi, pour autant qu'elles aient été préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

§ 2. La commission paritaire est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui lui en est faite par l'employeur.

§ 3. Wanneer bij het verstrijken van voornoemde termijn van 2 maanden het paritair comité zich niet eenparig heeft kunnen uitspreken over het bestaan of de afwezigheid van economische of technische redenen, kan de werkgever binnen een termijn van een maand en bij middel van een verzoekschrift, een aanvraag indienen bij de bevoegde arbeidsrechtbank met het oog op de erkenning van deze redenen.

§ 4. Vanaf de dag waarop de werkgever zijn aanvraag heeft ingediend bij het paritair comité tot de dag waarop de beslissing van de arbeidsgerechten in kracht van gewijsde getreden is, mag geen enkele wijziging aangebracht worden in de uitoefening van de functies en het mandaat van de betrokken werknemer.

Deze blijft zijn werk verrichten op de werkplaats, zijn bezoldiging innen en al zijn verplichtingen vervullen die voortvloeien uit zijn mandaat van werknemersvertegenwoordiger.

Art. 6

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen genieten van de bepalingen van deze wet gedurende de periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht waarin de verkiezingsdatum vastgelegd wordt tot de datum van de installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen verkozen worden.

§ 2. Wanneer het minimum personeelsbestand voor de instelling van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet meer bereikt wordt en er dus geen reden is om de raad of het comité te vernieuwen, blijven de kandidaten die bij de vorige verkiezingen verkozen werden, gedurende zes maanden van de bepalingen van deze wet genieten, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgelegde verkiezingsperiode.

§ 3. De kandidaten voorgedragen voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en die de voorwaarden inzake verkiesbaarheid vervullen, genieten van de bepalingen van deze wet wanneer het gaat om hun eerste kandidatuur voor de raad of het comité.

§ 4. Wanneer het gaat om een volgende kandidatuur, genieten de niet-verkozen kandidaten van de bepalingen van deze wet gedurende een periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht tot vastlegging van de verkiezingsdatum en eindigend twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.

§ 5. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt ook toegekend aan de kandidaten voorgedragen voor verkiezingen die vernietigd werden.

§ 6. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt niet meer toegekend aan de kandidaten en de werknemersvertegenwoordigers die de pensioenge-

§ 3. Si à l'expiration du délai précité de deux mois, la commission paritaire ne peut se prononcer à l'unanimité sur l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur peut introduire auprès du tribunal du travail compétent, dans un délai d'un mois et par voie de requête, une demande visant à faire reconnaître ces raisons.

§ 4. Du jour où l'employeur introduit sa demande auprès de la commission paritaire jusqu'à celui où la décision des juridictions du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification ne peut intervenir dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs.

Art. 6

§ 1^{er}. Les membres représentant le personnel bénéficient des dispositions de la présente loi pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

§ 2. Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'installation d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail n'est plus atteint et que dès lors, il n'y a pas lieu à renouvellement du conseil d'entreprise, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions de la présente loi pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

§ 3. Les candidats présentés lors des élections au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions de la présente loi lorsqu'il s'agit de leur première candidature au conseil ou au comité.

§ 4. Les candidats non élus bénéficient des dispositions de la présente loi pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente.

§ 5. Le bénéfice des dispositions de la présente loi est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 6. Le bénéfice des dispositions de la présente loi n'est plus accordé aux candidats qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans

rechtigde leeftijd bereiken, behalve indien het in de onderneming gebruikelijk is de categorie werknemers waartoe ze behoren in dienst te houden tot na de normale pensioenleeftijd.

Art. 7

§ 1. Het lid dat de werknemers vertegenwoordigt of de kandidaat heeft recht op een bijzondere beschermingsvergoeding, wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer verbreekt in strijd met de artikelen 4 en 5.

1° hetzij omdat hij de voorziene procedure niet eerbiedigt;

2° hetzij omdat hij de overeenkomst verbreekt zonder voorafgaandelijke erkenning van de dringende reden door de arbeidsgerechten of van de economische of technische redenen door het paritair comité of de arbeidsgerechten;

3° hetzij omdat hij weigert de werknemer in zijn functie te handhaven gedurende de voorafgaandelijke procedure ter erkenning van de dringende reden of van de economische of technische redenen.

§ 2. Deze vergoeding is gelijk :

1) aan de bezoldiging voor een totale duur van 4 jaar, waarvan afgetrokken wordt het aantal dagen dat verlopen is sinds de datum van installatie van de kandidaten die bij de laatste verkiezingen verkozen werden;

2) verhoogd met de bezoldiging die overeenstemt met :

— twee jaar prestaties indien hij minder dan tien jaar in dienst is van de onderneming;

— drie jaar prestaties indien hij tussen tien en twintig jaar dienst telt;

— vier jaar prestaties indien hij twintig jaar of meer dienst heeft.

§ 3. Ze is verschuldigd onverminderd het recht op een hogere vergoeding die verschuldigd is krachtens het contract of de gebruiken of op elke andere schadevergoeding en eventuele intresten wegens morele of materiële schade.

§ 4. De werkgever is gehouden dezelfde vergoeding uit te betalen wanneer de werknemer het contract verbreekt omwille van feiten die, in hoofde van deze werknemer, een reden vormen om het contract te verbreken zonder opzegging of voor de beëindiging van de duur ervan.

§ 5. De bijzondere beschermingsvergoeding heeft hetzelfde juridische karakter als de verbrekingsvergoeding die aan elke werknemer in geval van contractverbreking uitbetaald wordt.

Ze omvat niet alleen de lopende bezoldiging, maar tevens de voordelen die verworven werden krachtens het contract. Ze is onderworpen aan sociale en fiscale inhoudingen.

l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 7

§ 1^{er}. Le membre représentant les travailleurs ou le candidat a droit à une indemnité spéciale de protection lorsque l'employeur rompt le contrat de travail du travailleur concerné en violation des articles 4 et 5,

1° soit parce qu'il ne respecte pas la procédure prescrite;

2° soit parce qu'il rompt le contrat de travail sans reconnaissance préalable du motif grave par les juridictions du travail ou des raisons d'ordre économique ou technique par la commission paritaire ou les juridictions du travail;

3° soit parce qu'il refuse de maintenir le travailleur dans sa fonction durant la procédure de reconnaissance préalable du motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. Cette indemnité est égale :

1) à la rémunération correspondant à une période complète de quatre ans, diminuée du nombre de jours qui se sont écoulés depuis la date d'installation des candidats élus lors des dernières élections;

2) augmentée de la rémunération correspondant à :

— deux années de prestations lorsque le travailleur compte moins de dix années de service;

— trois années de prestations lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;

— quatre années de prestations lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

§ 3. Cette indemnité est due sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral.

§ 4. L'employeur est tenu de verser la même indemnité au travailleur qui rompt le contrat en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

§ 5. L'indemnité spéciale de protection a le même caractère juridique que l'indemnité de rupture versée à chaque travailleur en cas de rupture du contrat.

Elle comprend non seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat. Elle est soumise aux retenus sociales et fiscales.

Art. 8

§ 1. In de gevallen voorzien in artikel 7, kan de werknemer eisen om terug opgenomen te worden in de onderneming onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij aangesloten is, daartoe per aangetekend schrijven een aanvraag indient, binnen de dertig dagen volgend op :

- a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de verbreking zonder opzegging;
- b) of de datum van de voordracht der kandidaturen.

§ 2. De werkgever die de werknemer in de onderneming weder opneemt in zijn vroegere functie, moet dat doen onder de normale arbeidsvoorwaarden waarvan hij genoot voor de verbreking van zijn contract. Bovendien is de werkgever gehouden de werknemer de bezoldiging die hij ten gevolge van zijn afdanking gederfd heeft en de sociale bijdragen betreffende deze bezoldiging te storten.

De in de onderneming wederopgenomen werknemer herneemt zijn mandaat.

Hij kan geen aanspraak maken op de bij artikel 7 voorziene bijzondere beschermingsvergoeding.

§ 3. De werkgever die de afgedankte werknemer niet in de onderneming wederopneemt binnen de dertig dagen volgend op de aanvraag tot wederopneming, is gehouden hem de bijzondere afdankingsvergoeding voorzien in artikel 7 uit te betalen.

Bovendien kunnen de arbeidsgerechten op verzoek van de vakbondsorganisatie waarbij de afgedankte werknemer aangesloten is, de werkgever veroordelen tot storting, hetzij aan een fonds voor bestaanszekerheid als dit bestaat in de bedrijfstak waartoe de betrokken werkgever behoort, hetzij aan elke vereniging met sociaal of humanitair doel aangeduid door de vakbondsorganisatie, van een bijkomende vergoeding die ten minste gelijk is aan de bijzondere berekeningsvergoeding die reeds aan de ontslagen werknemer is verschuldigd in toepassing van artikel 7.

Deze vergoeding is niet aftrekbaar van de inkomens van de werkgever in de zin van de fiscale wetgeving.

Art. 9

Worden opgeheven :

1) Artikel 21, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978;

2) artikel 1^{er} bis, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Art. 8

§ 1^{er}. Dans les cas prévus à l'article 7, le travailleur peut exiger sa réintégration dans l'entreprise aux conditions de son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, en fasse la demande par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent :

- a) la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis, ou
- b) la date de la présentation des candidatures.

§ 2. L'employeur qui réintègre le travailleur dans son ancienne fonction dans l'entreprise, doit le faire dans les conditions de travail normales dont le travailleur bénéficiait avant la rupture de son contrat. L'employeur est en outre tenu de payer au travailleur la rémunération perdue du fait du licenciement et de verser les cotisations sociales afférentes à cette rémunération.

Le travailleur réintégré dans l'entreprise reprend son mandat.

Il ne peut prétendre à l'indemnité spéciale de protection prévue à l'article 7.

§ 3. L'employeur qui ne réintègre pas le travailleur licencié dans l'entreprise dans les trente jours qui suivent la demande de réintégration, est tenu de lui verser l'indemnité spéciale de protection visée à l'article 7.

En outre, à la requête de l'organisation syndicale à laquelle est affilié le travailleur licencié, les juridictions du travail peuvent condamner l'employeur au versement, soit à un fonds de sécurité d'existence s'il en existe un dans le secteur d'activité auquel ressortit l'employeur concerné, soit à toute association à but social ou humanitaire désignée par l'organisation syndicale, d'une indemnité complémentaire au moins égale à l'indemnité spéciale de protection due au travailleur licencié en vertu de l'article 7.

Cette indemnité n'est pas déductible des revenus de l'employeur au sein de la législation fiscale.

Art. 9

Sont abrogés :

1) L'article 21, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978;

2) l'article 1^{er} bis, §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

De geschillen die nog niet definitief beslecht zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van de wet, blijven echter onderworpen aan de oude bepalingen.

15 maart 1988.

G. BOSSUYT
J. SLEECKX
V. VANDERHEYDEN
R. DENISON
W. BURGEON

Les litiges qui n'ont pas encore été tranchés de manière définitive au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, restent toutefois soumis aux dispositions antérieures.

15 mars 1988.
