

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967

17 NOVEMBER 1966

WETSONTWERP

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 en de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING
EN DE ARBEID (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER VERHENNE.

Uw Commissie heeft, tijdens twee vergaderingen, het bovengemelde wetsontwerp grondig onderzocht.

Het resultaat van haar werkzaamheden was een gewijzigde tekst die in bijlage tot het verslag is afgedrukt.

Hierna volgen de door de Minister verstrekte toelichting en de gedachtenwisseling waartoe het ontwerp in zijn geheel evenals de verschillende artikelen aanleiding gaven.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Pêtre.

A. — Leden : de heren Donse, Duerinck, Eneman, Henckens, Kelchtermans, Magnée, Pêtre, Schyns, Verhenne. — de heren Castel, Christiaenssens, Collart (Marcel), Mevr. Copée-Gerbinet, de heren De Keuleneir, Major, Namèche, Nyffels, — de heren Borsu, Cantillon, Ciselet, Hubaux, Martens. — de heer Schiltz.

B. — Plaatsvervangers : de heren Berghmans, Bijmens, Callebert, Claeys, Mevr. Verlackt-Gevaert. — de heren Demets, Paque (Simon), Thys, Vanderhaegen. — de heren D'haeseleer, Gustin, Mergam. — de heer Wouters.

Zie :

264 (1965-1966) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 tot 5 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967

17 NOVEMBRE 1966

PROJET DE LOI

modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI
ET DU TRAVAIL (1)
PAR M. VERHENNE.

Votre Commission a consacré deux réunions à l'examen approfondi du projet de loi mentionné ci-dessus.

Ses travaux ont abouti à la présentation d'un texte modifié, qui est publié en annexe au présent rapport.

Ci-après suivent les commentaires fournis par le Ministre ainsi que le compte rendu des échanges de vue auxquels ont donné lieu l'ensemble du projet et les divers articles.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Pêtre.

A. — Membres : MM. Donse, Duerinck, Eneman, Henckens, Kelchtermans, Magnée, Pêtre, Schyns, Verhenne. — MM. Castel, Christiaenssens, Collart (Marcel), M^{me} Copée-Gerbinet, MM. De Keuleneir, Major, Namèche, Nyffels. — MM. Borsu, Cantillon, Ciselet, Hubaux, Martens. — M. Schiltz.

B. — Suppléants : MM. Berghmans, Bijmens, Callebert, Claeys, M^{me} Verlackt-Gevaert. — MM. Demets, Paque (Simon), Thys, Vanderhaegen. — MM. D'haeseleer, Gustin, Mergam. — M. Wouters.

Voir :

264 (1965-1966) :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 à 5 : Amendements.

Uiteenzetting van de Minister.

Het wetsontwerp streeft verscheidene doeleinden na :

1. Het ontwerp is een nieuwe stap in de richting van de *coördinatie* van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen. Die coördinatie was reeds ingezet met de wet van 28 januari 1963.

Bij wijze van voorbeeld kunnen de volgende bepalingen worden vermeld :

a) de werknemer die afgedankt is met overtreding van de bepalingen die hem een bijzondere bescherming verlenen wordt in de onderneming herplaatst voor zover hijzelf (of de syndicale organisatie waarbij hij is aangesloten), daartoe bij een ter post aangetekend schrijven een aanvraag heeft ingediend binnen een termijn van dertig dagen.

De ingangsdatum van die termijn — die thans verschilt naargelang het de ondernemingsraden of de comités voor veiligheid betreft — zal voortaan dezelfde zijn (datum van het ontslag, van het vonnis waarbij de wegzending ongegrond verklaard wordt of van de voordracht van de kandidaturen);

b) de bepalingen met betrekking tot de gevolgen van de herplaatsing die reeds bestaan voor de comités voor veiligheid (betaling van het verloren loon en van de bijdragen voor de sociale zekerheid, evenals hervatting van het mandaat), worden veralgemeend;

c) de bestaande bepaling in verband met de ondernemingsraden, volgens welke het mandaat een einde neemt in geval van intrekking van gezegd mandaat wegens ernstige tekortkoming, zelfs zo deze niet begaan wordt bij de uitoefening van de functie van afgevaardigde, zal eveneens van toepassing zijn voor de comités voor veiligheid (thans eist de wetgeving betreffende de comités voor veiligheid dat zij begaan is bij de uitoefening van de functie van afgevaardigde);

d) de bepalingen betreffende de duur van de bescherming van de niet verkozen kandidaten verschillen naargelang het de regeling voor de ondernemingsraden of die voor de comités voor veiligheid betreft.

Die duur stemt overeen met de duur van het mandaat van afgevaardigde voor hen die zich kandidaat stellen voor de eerste verkiezing van een ondernemingsraad en voor hen die zich voor de eerste keer kandidaat stellen voor de verkiezing van een comité voor veiligheid.

Het ontwerp bepaalt dat de bescherming waarvan de afgevaardigden het voordeel genieten eveneens geldt voor hen die zich voor de eerste keer kandidaat stellen voor een verkiezing van een ondernemingsraad.

Die bepaling steunt op de overweging, dat de eerste kandidatuur de meeste moeilijkheden oplevert.

De regeling die thans reeds geldt voor de comités voor veiligheid, wordt dus veralgemeend.

2. Het ontwerp wijzigt de *verkiezbaarheidsvoorwaarden*.

In de eerste plaats wat de *buitenlandse* werknemers betreft, stelt het wetsontwerp de werknemers uit de Lid-Staten van de Europese Economische Gemeenschap op gelijke voet met de Belgen.

Aldus wordt voldaan aan de verordening nr. 38/64 van de E. E. G.-Raad waarin met name wordt bepaald dat de werknemer, onderdaan van een Lid-Staat, eveneens gelijk-

Exposé du Ministre.

Le projet de loi poursuit différents objectifs :

1. Le projet constitue une nouvelle étape dans la *coördination* des législations relatives aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, qui avait déjà été entamée par la loi du 28 janvier 1963.

A titre d'exemple, on peut citer les dispositions suivantes :

a) le travailleur licencié en violation des dispositions de protection particulière, dont il bénéficie, est réintégré dans l'entreprise, pour autant que lui-même (ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié) en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans un délai de trente jours.

Le point de départ de ce délai, qui à l'heure actuelle diffère selon qu'il s'agit des conseils d'entreprise ou des comités de sécurité, sera dorénavant le même (date du licenciement, du jugement déclarant le renvoi non justifié, ou de la présentation des candidatures);

b) les dispositions qui se rapportent aux effets de la réintégration et qui existent déjà en matière de comités de sécurité (le paiement de la rémunération perdue et des cotisations de sécurité sociale ainsi que la reprise du mandat) sont généralisées;

c) la disposition qui existe en matière de conseils d'entreprise, selon laquelle le mandat prend fin en cas de révocation dudit mandat pour faute grave même si celle-ci n'est pas commise dans l'exercice de la fonction de délégué, s'appliquera également en matière de comités de sécurité (actuellement la législation relative aux comités de sécurité exige qu'elle soit commise dans l'exercice de la fonction de délégué);

d) les dispositions relatives à la durée de la protection des candidats non élus sont différentes selon qu'il s'agit du régime des conseils d'entreprise ou de celui des comités de sécurité.

La durée correspond à celle du mandat de délégué pour les candidats qui se présentent aux *premières élections* d'un conseil d'entreprise et pour les candidats qui se présentent pour la première fois à une élection d'un comité de sécurité.

Le projet prévoit que la protection dont bénéficient les délégués s'étend également aux candidats qui se sont présentés pour la première fois à une élection d'un conseil d'entreprise.

Cette disposition est basée sur la considération que la première candidature offre le plus de difficultés.

Le régime qui est déjà applicable aux comités de sécurité est donc généralisé.

2. Le projet modifie les conditions d'éligibilité.

Tout d'abord en ce qui concerne les travailleurs *étrangers*, le projet de loi place les travailleurs ressortissants des Etats membres de la Communauté économique européenne sur un pied d'égalité avec les Belges.

De la sorte il a été satisfait au Règlement n° 38/64 du Conseil de la C. E. E., qui dispose notamment que le travailleur ressortissant d'un Etat membre bénéficie également

heid geniet inzake verkiesbaarheid in de vertegenwoordigende organen van werknemers in de onderneming.

Op de tweede plaats brengt het ontwerp de minimumleeftijd die gesteld wordt aan de kandidaten die de jonge werknemers vertegenwoordigen, terug van 21 op 18 jaar.

Die maatregel beantwoordt aan de wens van de betrokken werknemers.

Thans moeten die kandidaten trouwens, om verkiesbaar te zijn, ten minste 21 jaar oud zijn; doch het feit dat zij ten minste 21 jaar oud moeten zijn brengt met zich dat zij verplicht zijn hun stem uit te brengen op de lijst van de volwassen werknemers en niet mogen stemmen voor de lijst van de jonge werknemers.

Door het ontwerp wordt die toestand verholpen.

Er zij opgemerkt dat de leeftijd van 18 jaar de voor de verkiesbaarheid van de vertegenwoordigers der jonge werknemers in de comités voor veiligheid gestelde minimumleeftijd is.

Op de derde plaats sluit het ontwerp de werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd, zijnde 65 jaar voor de werknemers en 60 jaar voor de werkneemsters, hebben bereikt, uit de verkiesbaarheid uit.

Die regeling heeft tot doel te voorkomen dat leden van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid hun loopbaan onbepaald verlengen door een mogelijke nieuwe verkiezing.

3. Het wetsontwerp versterkt de *speciale bescherming* die de leden en kandidaat-leden van de ondernemingsraden en van de comités voor veiligheid genieten :

a) Wanneer de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid niet moet worden hernieuwd omdat de minimum-personeelsbezetting niet langer bereikt is, genieten de bij de vorige verkiezing verkozen gewone en plaatsvervangende leden verder gedurende een periode van zes maanden het voordeel van de bescherming.

Die regeling heeft tot doel te voorkomen dat de werknemers die hun verantwoordelijkheid als vertegenwoordiger van het personeel hebben opgenomen, plots hun bescherming verliezen om redenen die buiten de wil van dit personeel liggen.

b) De bijzondere beschermingsregeling wordt doelmatiger gemaakt :

Er zij in dit verband op gewezen dat een destijds onder nr. 228 (zitting 1961-1962) door de heer Posson c.s. ingediend wetsvoorstel hetzelfde doel nastreefde.

De doelmatigheid is verminderd ingevolge de goedkeuring van de wet van 11 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, waardoor de uitwerking van de bijzondere beschermingsregeling ten aanzien van sommige bedienden is teniet gedaan.

De afgevaardigden en kandidaat-afgevaardigden die worden ontslagen zonder inachtneming van de voorschriften krachtens welke zij een bijzondere bescherming genieten, hebben immers recht op een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het bedrag van de bezoldiging van twee jaar, met inbegrip van de krachtens de overeenkomst verschuldigde voordelen. Toen die speciale vergoeding werd ingesteld, waren de bij de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en werklieden vastgestelde vergoedingen wegens beëindiging respectievelijk gelijk aan ten hoogste zes maanden loon voor de bedienden en veertien dagen loon voor de werklieden.

In 1954 werden de vergoedingen wegens verbreking van de overeenkomst door het ondernemingshoofd gebracht op :

de l'égalité de traitement en matière d'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise.

En second lieu, le projet ramène de 21 à 18 ans l'âge minimum imposé aux candidats représentant les jeunes travailleurs.

Cette mesure répond au désir des travailleurs intéressés.

D'ailleurs, à l'heure actuelle, ces candidats, pour être éligibles, doivent être âgés de 21 ans au moins; toutefois, devant être âgés de 21 ans, ils sont obligés de ce fait de voter pour la liste des travailleurs adultes et ne peuvent voter pour la liste des jeunes travailleurs.

Le projet remédie à cette situation.

A noter que l'âge de 18 ans constitue l'âge minimum fixé en matière d'éligibilité des délégués des jeunes travailleurs des comités de sécurité.

En troisième lieu, le projet exclut de l'éligibilité les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite, soit 65 ans pour les travailleurs et 60 ans pour les travailleuses.

Cette mesure a pour effet d'éviter que des membres des conseils d'entreprise et des comités de sécurité prolongent indéfiniment leur carrière grâce à une nouvelle élection possible.

3. Le projet de loi renforce la *protection spéciale* des membres et des candidats membres des conseils d'entreprise et des conseils de sécurité :

a) dans le cas où il n'y a pas lieu à renouvellement du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité du fait que l'effectif minimum du personnel n'est plus atteint, les membres effectifs et suppléants, qui ont été élus lors des élections précédentes, continuent à bénéficier de la protection pendant une période de six mois.

Cette mesure tend à éviter que les travailleurs non réélus, qui ont assumé leurs responsabilités de représentant du personnel, ne soient brusquement privés de leur protection par des circonstances étrangères à la volonté de ce personnel.

b) l'efficacité du régime de protection particulière est augmentée :

A ce propos, il faut signaler qu'une proposition de loi n° 228 (Session 1961-1962) a été déposée par MM. Posson et consorts, poursuivant le même but.

Cette efficacité a été réduite à la suite du vote de la loi du 11 mars 1954, modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, qui a rendu inopérant pour certains employés le système particulier de protection.

En effet, les délégués et candidats-délégués qui sont licenciés au mépris des règles leur accordant une protection particulière, ont droit à une indemnité forfaitaire égale au montant de deux ans de rémunération, y compris les avantages dus en vertu du contrat. A l'époque où cette indemnité spéciale a été instaurée, les indemnités de rupture prévues par les lois sur les contrats d'emploi ou de travail, s'élevaient au maximum à six mois de rémunération pour les employés, et à quatorze jours pour les ouvriers.

En 1954, les indemnités de rupture de contrat par le chef d'entreprise ont été portées :

a) ten minste drie maanden loon per tranche van vijf jaren dienst voor de bedienden;

b) veertien, achtentwintig en zesenvijftig dagen loon voor de werklieden, naargelang de duur van de diensten minder dan tien jaar, resp. meer dan tien of twintig jaar bedraagt.

De forfaitaire vergoeding die de afgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid thans genieten, is derhalve geringer geworden en zelfs onbestaande voor de bedienden met vijfendertig jaren dienst.

De heer Posson c.s. wensten die toestand te verhelpen en stelden daarom een onbeperkte samenvoeging voor van de krachtens de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden of voor werklieden verschuldigde vergoeding met de speciale vergoeding die bij wederrechtelijk ontslag aan de afgevaardigden en kandidaat-afgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid verschuldigd is.

De in het wetsontwerp voorgestelde oplossing houdt rekening met het aantal dienstjaren van de betrokken werknemer en kent hem een forfaitaire vergoeding toe op grond van zijn anciënniteit.

Die vergoeding is gelijk aan het bedrag van zijn loon gedurende :

twee jaar, zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

drie jaar, zo hij vanaf tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

vier jaar, zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

c) Het wetsontwerp bepaalt dat de werknemersafgevaardigde of kandidaat-afgevaardigde die zelf de overeenkomst beëindigt ingevolge een daad van de werkgever, eveneens recht heeft op de bijzondere bescherming, d.w.z. op de forfaitaire vergoeding, zonder dat hij zijn herplaatsing dient aan te vragen.

Het wetsontwerp houdt in ruime mate rekening met de adviezen van de Nationale Arbeidsraad n^os 168 en 196 respectievelijk van 20 november 1962 en van 30 april 1964.

Algemene beraadslaging.

Een lid liet opmerken dat het voorliggend wetsontwerp moet gezien worden in het licht van de sociale verkiezingen welke in het voorjaar van 1967 moeten plaats hebben. Z.i. zal de Commissie er goed aan doen het ontwerp met de vereiste spoed te behandelen.

Het lid verklaarde dat het ontwerp tegemoet komt aan een aantal wensen en adviezen. Hij verwees in dit verband o.m. naar :

1) het wetsvoorstel van de heer Posson c.s., n^o 228, van de zitting 1961-1962;

2) de adviezen uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad in de periode tussen de twee wetgevende verkiezingen (1961 en 1964) — adviezen geïnspireerd door een aantal moeilijkheden welke zich in de praktijk hadden voorgedaan;

3) de verordening n^o 38/64 van de Raad van de Europese Economische Gemeenschap.

Hij meent ook dat het in ruime mate voldoet aan de desiderata van de betrokken kringen.

a) pour les employés, à au moins trois mois de rémunération par tranche de cinq années de services;

b) pour les ouvriers, à quatorze, vingt-huit ou cinquante-six jours de rémunération, selon que la durée des services est inférieure à dix ans ou supérieure à dix ou à vingt ans.

Il en résulte que l'indemnité forfaitaire prévue actuellement en faveur des délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, a perdu en importance et qu'elle est nulle pour les employés qui comptent trent-cinq années de services.

MM. Posson et consorts voulant remédier à cette situation, ont proposé le cumul intégral de l'indemnité due en vertu des lois relatives au contrat d'emploi ou de travail, et de l'indemnité spéciale due en cas de licenciement abusif, aux délégués et candidats-délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité.

Le projet de loi propose une solution qui tient compte du nombre d'années de services du travailleur intéressé et lui accorde une indemnité forfaitaire calculée en fonction de cette ancienneté.

Cette indemnité est égale au montant de sa rémunération pendant :

deux ans, lorsqu'il compte moins de dix années de service;

trois ans, lorsqu'il compte dix à moins de vingt années de service;

quatre ans, lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

c) le projet de loi prévoit que le travailleur délégué ou candidat-délégué qui est amené à rompre lui-même le contrat par le fait de l'employeur a également droit à la protection particulière, c'est-à-dire, l'indemnité forfaitaire, sans qu'il soit obligé de réclamer sa réintégration.

Le projet de loi s'inspire largement des avis n^{os} 168 et 196 des 20 novembre 1962 et 30 avril 1964 du Conseil national du travail.

Discussion générale.

Un membre a fait observer qu'il convient de voir le présent projet de loi dans la perspective des élections sociales qui doivent avoir lieu au printemps de 1967. A son avis, la Commission fera bien d'examiner le projet avec la diligence voulue.

Il a déclaré que le projet rencontre un certain nombre de vœux et d'avis. Il s'est référé notamment à ce sujet :

1) à la proposition de loi (n^o 228, session 1961-1962) de M. Posson et consorts;

2) aux avis émis par le Conseil national du travail au cours de la période s'étendant entre les deux élections législatives (1961 et 1964) — avis qui étaient inspirés par un certain nombre de difficultés qui s'étaient produites dans la pratique;

3) au règlement n^o 38/64 du Conseil de la Communauté Economique Européenne.

Il a estimé aussi qu'il répond, dans une large mesure, aux desiderata des milieux intéressés.

Ongetwijfeld is de tekst op een aantal punten van ondergeschikt belang voor verbetering vatbaar; het lid verklaarde met dit doel een aantal amendementen te hebben ingediend.

Een lid was het eens met de strekking van het ontwerp, hoewel hij twijfelde aan het nut van de voorgestelde uitbreiding van de bescherming ten behoeve van de leden van de ondernemingsraden, waar het toch voor elkeen duidelijk is dat het opzet van deze raden — met name het mede-beheer — niet werd bereikt. Men kan dan ook zeggen dat het wetsontwerp de ondernemingsraden uitsluitend « formeel » verstevigt.

Een lid wees op het dringend karakter van het wetsontwerp en verklaarde niet gekant te zijn tegen de spoedige goedkeuring ervan door de Commissie.

Niettemin betreurde hij dat de tekst geen bepalingen behelst ter voorkoming van wat hij als « wraakmaatregelen » vanwege sommige werkgevers tegenover leden van de ondernemingsraad bestempelde. Als voorbeeld citeerde spreker o.m. het moedwillig vernederen van de arbeider door hem een minderwaardige arbeid te doen verrichten, weliswaar met behoud van zijn oorspronkelijk loon.

Hij wenste in de tekst een bepaling te zien opnemen waarbij aan de belanghebbenden de *waarborg* wordt verleend dat zij, tijdens de duur van hun mandaat, het werk zullen kunnen voortzetten dat zij verrichtten op het ogenblik van hun verkiezing. Mocht een wijziging zich om bepaalde redenen — bv. technische — opdringen, dan moet toch ten minste een gelijkwaardig werk aangeboden worden.

In antwoord op de opmerking van de tweede intervenant verklaarde de Minister dat het wetsontwerp inderdaad niet voorziet in de uitbreiding van de bevoegdheid van de ondernemingsraden.

Overigens werden aan de Regering desbetreffend nooit concrete voorstellen gedaan.

Van de Regering kan bezwaarlijk verlangd worden dat zij hieromtrent het initiatief zou nemen; zulks zou tot moeilijkheden aanleiding kunnen geven.

In verband met de opmerkingen van de laatste spreker wees de Minister op de moeilijkheid ter zake een wettekst op te stellen.

Hoe zou men bv. bepalen welke arbeid niet met de eer van de werknemer strookt?

Hetzelfde kan gezegd worden in verband met de gevraagde garantie.

Volgens de Minister is hier een taak weggelegd voor de syndicale afvaardiging binnen de ondernemingen.

Overigens kan het wenselijk zijn dat de belanghebbende niet hetzelfde werk behoudt; dit kan in bepaalde gevallen zijn opgang beletten.

Kortom, de wetgever moet de taak niet overnemen welke door de vakbonden vervuld wordt.

In antwoord op de vraag van een lid omtrent de betekenis van de woorden « *indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers ...* » in het 6° van artikel 21, § 1 (art. 2), werd door de Minister verwezen naar de uitleg verstrekt in de Memorie van Toelichting (blz. 3). Bedoeld wordt de hoedanigheid van *werkmán* of van *bediende*.

Artikelsgewijze bespreking.

Wijzigingen in de wet van 20 september 1948.

Artikel 1.

I. — Amendement van de heren Verhenne en Kelchtermans (stuk 264/4).

Dit amendement strekt ertoe, aldus een lid, de termijn van aanwezigheid van drie of vijf jaar in de bedrijfstak

Il ne fait aucun doute que le texte peut être amélioré sur un certain nombre de points d'importance secondaire; le membre a déclaré avoir présenté un certain nombre d'amendements dans ce but.

Un membre s'est rallié à l'économie du projet, mais à mis en doute qu'il soit utile d'élargir, ainsi qu'il est prévu, la protection en faveur des membres des conseils d'entreprise, alors qu'il est évident que le but pour lequel ces conseils ont été institués — à savoir la cogestion — n'a pas été atteint. Il est dès lors permis de dire que le projet de loi renforce les conseils d'entreprise d'une manière uniquement « formelle ».

Un membre a mis l'accent sur le caractère urgent du projet de loi et a déclaré ne pas être adversaire de son adoption rapide par la Commission.

Il a regretté néanmoins que le texte du projet ne contienne pas des dispositions en vue de prévenir ce qu'il qualifie de mesures de « représailles » de la part des employeurs à l'égard de membres des conseils d'entreprise. Il a cité notamment l'humiliation délibérée de l'ouvrier en lui faisant accomplir un travail de second ordre, avec, il est vrai, maintien de son salaire initial.

Il a souhaité voir insérer dans le texte une disposition qui donne aux intéressés la *garantie* qu'ils pourront conserver, pendant la durée de leur mandat, l'occupation qui était la leur au moment de leur élection. Si un changement d'occupation s'imposait pour des motifs déterminés — par exemple, d'ordre technique — il faudrait leur offrir un travail de valeur au moins égale.

En réponse à l'observation faite par le second intervenant, le Ministre a déclaré qu'en effet le projet de loi ne prévoyait pas l'élargissement de la compétence des conseils d'entreprise.

D'ailleurs, des propositions concrètes n'ont jamais été faites au Gouvernement à ce sujet.

On peut difficilement demander au Gouvernement de prendre l'initiative en ce domaine, car cela pourrait donner lieu à des difficultés.

En ce qui concerne les observations formulées par le dernier orateur, le Ministre a attiré l'attention sur la difficulté de rédiger un texte légal à ce sujet.

Comment pourrait-on, par exemple, déterminer quel travail n'est pas conciliable avec l'honneur des travailleurs?

Les mêmes remarques peuvent s'appliquer à la garantie demandée par ce membre.

Le Ministre a estimé qu'il s'agit là d'une tâche réservée à la délégation syndicale dans les entreprises.

Par ailleurs, il peut être souhaitable que l'intéressé ne conserve pas la même occupation, car ceci pourrait entraver sa carrière dans certains cas.

Bref, le législateur ne doit pas se charger de la mission que les syndicats accomplissent.

En réponse à la question d'un membre relative à la signification des mots « *lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs...* » du 6° de l'article 21, § 1 (art. 2), le Ministre s'est référé aux explications données dans l'Exposé des Motifs (p. 3). La qualité visée est celle d'*ouvrier* ou d'*employé*.

Discussion des articles.

Modifications à la loi du 20 septembre 1948.

Article premier.

I. — Amendement de MM. Verhenne et Kelchtermans (document n° 264/4).

Cet amendement, déclare un membre, tend à ne pas imposer la condition d'une présence de trois ou de cinq ans

niet als voorwaarde te stellen voor de gewezen afgevaardigden die werkzaam waren in een onderneming uit een andere bedrijfstak, welke echter om economische of technische redenen gesloten werd.

De bedoelde gevallen komen zeker niet veelvuldig voor, maar het is in het belang van een adequate vertegenwoordiging van de werknemers dat bekwame krachten in hun nieuw werkmilieu zo spoedig mogelijk worden ingeschakeld.

II. — Amendement van de heren Kelchtermans en Verhenne (stuk 264/5).

Dit amendement strekt ertoe, aldus een lid, het mogelijk te maken dat de kandidatuur van een ten onrechte afgedankte beschermde werknemer toch mag worden voorgedragen voor de verkiezing van de ondernemingsraad.

Die maatregel is gewettigd én met het oog op de effectieve bescherming van de betrokken werknemers, én met het oog op het parallelisme met een gelijkkluidende bepaling in het koninklijk besluit van 22 april 1958, artikel 2, laatste lid, betreffende de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

* * *

De Minister betuigt zijn instemming met deze amendementen.

Wat echter het eerste betreft, dit zou moeten worden ingevoegd vooraan in § 3, dus vóór de bepaling betreffende de jonge werknemers; daarmee sluit men meteen aan bij de voorstellen van de Raad van State om alle afwijkingen van de voorgaande bepalingen op elkaar te doen volgen.

Bovendien is de tekst van dit amendement aangepast om het in overeenstemming te brengen met het daaropvolgende lid betreffende de afgevaardigden van de jonge werknemers.

Beide amendementen, evenals het gehele artikel, worden eenparig aangenomen.

* * *

Naar aanleiding van het eerste amendement werd de wens uitgesproken dat parallelle kiesbaarheidsvoorwaarden zouden gelden voor de ondernemingsraden en voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Daartoe zou, wat deze laatste betreft, de huidige tekst van artikel 2 van het koninklijk besluit van 22 april 1958 in de wet moeten worden opgenomen.

Uw Commissie hechtte daarom eenparig haar goedkeuring aan een door de Regering voorgestelde tekst tot wijziging en aanvulling van artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963, betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Die tekst moet logisch zijn plaats vinden vooraan in de bepalingen van het ontwerp die strekken tot wijziging van de zoëven vermelde wet en wordt dus artikel 3bis in de rangorde van de artikelen van dit ontwerp, maar artikel 4 in de hierna afgedrukte tekst van de Commissie. Voor de kennisgeving van die tekst wordt trouwens naar het bedoelde artikel 4 verwezen.

* * *

dans la même branche d'activité aux anciens délégués qui étaient occupés dans une entreprise relevant d'une autre branche d'activité, mais ayant été fermée pour des motifs d'ordre économique ou technique.

Les cas visés ne sont, certes, pas fréquents, mais il importe, en vue d'une représentation adéquate des travailleurs, que tout élément capable soit intégré le plus rapidement possible dans son nouveau milieu de travail.

II. — Amendement de MM. Kelchtermans et Verhenne (document n° 264/5).

Cet amendement, dit un membre, tend à permettre que la candidature d'un travailleur, bénéficiaire d'une protection légale et licencié illégitimement, puisse néanmoins être présentée en vue des élections au conseil d'entreprise.

Cette mesure se justifie tant en vue de la protection effective des travailleurs intéressés qu'afin de réaliser le parallélisme avec une disposition similaire du dernier alinéa de l'article 2 de l'arrêté royal du 22 avril 1958, concernant les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

* * *

Le Ministre marque son accord sur ces amendements.

Quant au premier, toutefois, celui-ci devrait être inséré au début du § 3, de manière donc à précéder la disposition relative aux jeunes travailleurs; de la sorte on se conformerait aux propositions du Conseil d'Etat visant à obtenir que se suivent toutes les dérogations aux dispositions précédentes.

En outre, le texte de cet amendement a été adapté dans le but de le mettre en concordance avec l'alinéa suivant, qui concerne les délégués des jeunes travailleurs.

Les deux amendements ainsi que l'ensemble de l'article ont été adoptés à l'unanimité.

* * *

Le premier amendement a fourni l'occasion d'émettre le vœu d'un parallélisme en ce qui concerne les conditions d'éligibilité aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

A cet effet, il y aurait lieu, pour ce qui est de ces derniers, de reprendre dans la loi le texte actuel de l'article 2 de l'arrêté royal du 22 avril 1958.

Votre Commission a, dès lors, marqué unanimement son accord sur un texte qui était proposé par le Gouvernement et qui tendait à modifier et à compléter l'article 1^{er} de la loi du 10 juin 1952, modifiée par celles du 17 juillet 1957 et du 28 janvier 1963, concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Le texte doit s'insérer logiquement en tête des dispositions du projet tendant à modifier la loi précitée et deviendra l'article 3bis du présent projet, tout en constituant cependant l'article 4 du texte de la Commission reproduit ci-après. Nous renvoyons d'ailleurs aux fins d'information à l'article 4 en question.

* * *

Art. 2.

Amendement van de heer Verhenne : artikel 21, § 1, 7°.
(Stuk 264/2)

Dit amendement strekt ertoe, aldus een lid, het aan de syndicale organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, over te laten om te beslissen of een personeelsafgevaardigde die ingevolge bevordering naar het directiepersoneel is overgegaan, al dan niet zijn hoedanigheid van personeelsafgevaardigde zal kunnen behouden. Ook bepaalt het amendement de vormen welke daarbij dienen in acht te worden genomen.

Het lid meent dat de syndicale organisatie daarbij oog zal hebben zowel voor het belang van de werknemers als voor dat van de onderneming.

Een ander lid is het met deze zienswijze niet eens omdat aldus afbreuk wordt gedaan aan het beginsel van de pariteit tussen personeelsafgevaardigden en afgevaardigden van de werkgever die uit het directiepersoneel worden aangewezen.

Bovendien is de positie van de betrokken afgevaardigde aanvechtbaar : hij dreigt inderdaad, in zekere zin, « tussen twee stoelen te gaan zitten » en wordt voor een moeilijke keuze geplaatst tussen de belangen van de patroon en zijn rol als personeelsafgevaardigde.

Ten slotte wordt het ook voor de syndicale organisaties een moeilijk geval iemand die kan aanblijven, te moeten verwijderen.

Een ander lid is eveneens van oordeel dat het amendement zekere gevaren inhoudt; de betrokken afgevaardigde zou de patroon zowel als het personeel gaan vertegenwoordigen dan wanneer hij, wat het personeel betreft, niet meer kiesgerechtigd noch verkiesbaar is. Bovendien kan, zoals pas werd gezegd, de niet-verplichte intrekking van een eventueel mandaat tot een enigszins pijnlijke toestand leiden.

Daarop wordt het amendement ingetrokken .

* * *

Een lid wees erop dat het ontwerp een nieuwigheid invoert wat betreft de plaatsvervangende bij verhindering.

Het dient duidelijk te worden uitgemaakt, aldus het lid, dat de verhindering moet voorkomen in hoofde van de effectieve afgevaardigde van de werknemers zelf en niet het gevolg mag zijn van bepaalde oorzaken die hun oorsprong vinden in de onderneming of bij de patroon.

Een ander lid steunt deze zienswijze : de afgevaardigde moet reëel als persoon belet zijn en zijn verhindering mag niet voortvloeien uit een manoeuvre vanwege de patroon die bv. *herhaaldelijk*, juist op het ogenblik dat de ondernemingsraad bijeenkomt, een afgevaardigde met een zogezegd dringend werk zou belasten of hem bij de cliënteel uit werken zou zenden.

Anderzijds, en dit kwam tegemoet aan een bekommernis van de Minister, mag niet als manoeuvre beschouwd worden het geval van overmacht, d.i. een werkelijk onverwacht dringend werk waarbij de aanwezigheid van de afgevaardigde als geschoolde onontbeerlijk is; evenmin het uit werken zijn bij de cliënteel bv. in een andere streek en voor verscheidene weken, indien de aldus voorkomende afwezigheid niet tot een systeem wordt.

In dit laatste geval moet trouwens ermede rekening worden gehouden dat het niet wenselijk is, omwille van een afwezigheid, de ondernemingsraad gedurende geruime tijd niet bijeen te roepen. Daarentegen kan, bij een of andere verhindering, de vergadering wel enkele dagen worden verschoven.

Wat voorafgaat, vertolkt de opvatting van de Minister en van uw Commissie wat de notie van de verhindering betreft.

Art. 2.

Amendement de M. Verhenne : article 21, § 1, 7°.
(Doc. 264/2)

Un membre déclare que cet amendement tend à laisser à l'organisation syndicale ayant présenté sa candidature le soin de décider si un délégué du personnel qui serait passé dans le cadre du personnel de direction par suite de promotion, pourra oui ou non conserver cette qualité de délégué. Cet amendement précise également les formalités à observer à cette occasion.

Le membre estime que dans un tel cas l'organisation syndicale prendra simultanément en considération les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise.

Un autre membre ne partage pas cette façon de voir, laquelle porte atteinte au principe de la parité entre les délégués du personnel et des délégués patronaux, ces derniers étant désignés parmi le personnel de direction.

Le délégué en question se trouve, en outre, dans une situation sujette à critique car, dans un certain sens, il risque « d'être mis entre deux chaises » et d'avoir à opérer un choix difficile entre la sauvegarde des intérêts du patron et son propre rôle de délégué du personnel.

Enfin, il est également difficile pour les organisations syndicales de devoir écarter quelqu'un qui pourrait rester en fonctions.

Un autre membre estime également que l'amendement recèle certains dangers; le délégué en question représenterait aussi bien le patron que le personnel, alors qu'en ce qui concerne ce dernier il n'est plus en droit de voter ni éligible. De plus, comme il vient d'être dit, le retrait non obligatoire d'un mandat éventuel peut créer une situation quelque peu pénible.

L'amendement est ensuite retiré.

* * *

Un membre fait observer que le projet innove en ce qui concerne la suppléance en cas d'empêchement.

Il convient de prévoir clairement, dit le membre, que l'empêchement doit se produire dans le chef du délégué effectif des travailleurs et ne peut être la conséquence de certaines causes dont l'entreprise ou le patron seraient responsables.

Un autre membre appuie cette façon de voir : le délégué doit être réellement empêché en tant que personne et son empêchement ne peut résulter d'une manoeuvre du patron qui, par exemple, au moment précis de la réunion du conseil d'entreprise charge, à *diverses reprises*, un délégué d'un travail qualifié d'urgent ou l'envoie travailler au dehors chez la clientèle.

Par ailleurs — et ceci rencontre l'une des préoccupations du Ministre — il ne faut pas considérer comme une manoeuvre, un cas de force majeure, c'est-à-dire un travail urgent, réellement inattendu, pour lequel la présence du délégué comme travailleur qualifié est indispensable, ni le travail au dehors chez la clientèle, dans une autre région par exemple, et pour plusieurs semaines, à condition que l'absence qui en résulte ne s'érige en système.

Dans ce dernier cas, il convient d'ailleurs de tenir compte du fait qu'il n'est pas souhaitable de renoncer à réunir le conseil d'entreprise pendant un laps de temps assez long en raison d'une absence. En revanche, la réunion peut être remise de quelques jours en cas d'empêchement quelconque.

Ce qui précède reflète l'opinion du Ministre et de votre Commission quant à la notion d'empêchement.

Hierbij weze nog erop gewezen dat, bij overtreding, de bij de wet voorziene strafbepalingen toepasselijk zijn (bv. art. 32 van de wet van 20 september 1948).

* * *

Een lid vroeg of het niet wenselijk is een nadere precisering te geven van wat men onder « economische of technische redenen » verstaat.

De Minister heeft erop gewezen dat er dienaangaande een vaste jurisprudentie bestaat.

* * *

Een lid stelt de volgende vragen :

Wat zal er gebeuren indien de beschermde werknemer ontslagen wordt bij sluiting van het bedrijf om andere dan economische en technische redenen, zoals falend wegens wanbeheer.

En quid, indien het ontslag niet wordt voorgelegd aan het bevoegde paritaire comité ?

Of indien dit comité geen uitspraak doet binnen de vastgestelde termijn van twee maanden ?

Antwoord :

Het zou zeer moeilijk vallen een tekst op te stellen die alle toestanden dekt. Maar de door het lid opgeworpen gevallen vinden hun oplossing, wat de eerste twee betreft, in artikel 21, § 2, eerste lid, en ingeval van niet naleven van de termijn, in artikel 21, § 2, tweede lid, zoals gewijzigd bij het ontwerp en gecombineerd met artikel 24, eerste lid en tweede lid, 2°, van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven waarbij aan de werkrechtsheden een ruime bevoegdheid wordt verleend.

* * *

De aandacht van uw Commissie ging naar artikel 21, § 2, 3de lid, 2° dat betrekking heeft op de beëindiging van de overeenkomst door de beschermde werknemer om dringende redenen.

Ten einde te komen tot de rechtzetting van te enge interpretaties op dit stuk vanwege sommige werkrechtsheden, heeft uw Commissie, op voorstel van een aantal leden, eenstemmig besloten de volgende commentaar in het verslag op te nemen :

« Paragraaf 2, derde lid, van het nieuw artikel 21, maakt gewag van de beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging zonder opzegging rechtvaardigt.

» Deze tekst schijnt onvoldoende rekening te houden met gebeurlijke wraakmaatregelen die door de werkgever kunnen, en veelal, worden getroffen tegen gewezen kandidaten en bijzonder tegen gedelegeerden die hun taak nauwgezet vervullen.

» Daar enerzijds het inlassen van beschermende maatregelen in dergelijke gevallen eerstens moeilijk te omschrijven is en tweedens die maatregelen uit de eigenlijke tekst kunnen worden afgeleid, maar daar het anderzijds wenselijk is langs de tekst van het verslag hierin duidelijkheid te scheppen, ten einde aan de werkrechtsheden nauwkeurige richtlijnen te verstrekken, heeft de Commissie de opvatting te kennen gegeven dat wraakmaatregelen in de zin zoals opgegeven in de volgende voorbeelden, zouden aangezien worden als zwaarwichtige redenen voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in § 2 van artikel 2 van het huidig wetontwerp, en moeten aanleiding geven tot het toekennen van schadevergoeding.

Signalons encore à ce sujet, qu'en cas d'infraction sont applicables les dispositions pénales prévues par la loi (l'art. 32 de la loi du 20 septembre 1948, par exemple).

* * *

Un membre a demandé s'il n'est pas souhaitable de préciser davantage ce qu'il faut entendre par : « raisons d'ordre économique ou technique ».

Le Ministre a signalé qu'il existe en ce domaine une jurisprudence constante.

* * *

Un membre a posé les questions suivantes :

Que se passera-t-il lorsque le travailleur qui jouit de la protection légale est licencié lors de la fermeture de l'entreprise, pour des raisons autres que celles d'ordre économique ou technique, comme la faillite par suite de mauvaise gestion ?

Et qu'arrivera-t-il si le licenciement n'est pas soumis à la commission paritaire compétente ?

Ou si cette commission ne se prononce pas dans le délai de deux mois tel que prévu ?

Réponse :

Il serait très difficile de rédiger un texte qui couvre toutes les situations; mais les cas soulevés par le membre trouvent leur solution, en ce qui concerne les deux premiers, à l'article 21, § 2, 1er alinéa, et, en cas de non-observation du délai, à l'article 21, § 2, alinéa 2, tel qu'il a été modifié par le projet et combiné avec l'article 24, alinéas 1er et 2, 2°, de la loi portant organisation de l'économie, qui confère une compétence élargie aux conseils de prud'hommes.

* * *

Votre Commission s'est intéressée à l'article 21, § 2, 3e alinéa, 2°, qui a trait à la rupture du contrat pour motifs graves par le travailleur qui jouit de la protection légale.

En vue d'éviter des interprétations trop restrictives en ce domaine de la part de certains conseils de prud'hommes, votre Commission a décidé à l'unanimité, sur proposition de quelques membres, d'insérer dans le rapport le commentaire suivant :

« Le paragraphe 2, alinéa 3, du nouvel article 21 a trait à la rupture du contrat par le travailleur en raison de faits qui, dans son chef, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis.

» Ce texte ne semble pas tenir suffisamment compte des mesures de représailles éventuelles qui peuvent être prises — et très souvent le sont — par l'employeur à l'encontre d'anciens candidats et en particulier de délégués qui accomplissent scrupuleusement leur tâche.

» Du fait, d'une part, de la difficulté de définir les mesures de protection qui devraient être prévues en de tels cas et, ensuite, de la possibilité de déduire ces mesures du texte lui-même et considérant, d'autre part, qu'il est souhaitable que le texte du rapport apporte des éclaircissements à cet égard afin de fournir aux conseils de prud'hommes des directives précises, la Commission a estimé que des mesures de représailles comme celles citées dans les exemples suivants seraient censées constituer des motifs graves, justifiant la rupture du contrat de travail tel qu'il est stipulé au § 2 de l'article 2 du présent projet et que, dès lors, elles devraient donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts.

» Tal van werkrechtsheden aanzien inderdaad het verschaffen of opleggen van minderwaardig werk in verhouding tot de beroepsbekwaamheid van de beschermde arbeider, niet als voldoende zwaarwichtig indien het vorig loon van de arbeider verder wordt betaald.

» Waar de werkgever zich doorgaans stipt houdt aan het verbod tot willekeurige afdanking, wordt veelvuldig gegrepen naar een methode van ontmoediging van de beschermde arbeider in het werkhuis, door het opleggen van taken die beneden de waardigheid van de graad van geschooldheid van de arbeider liggen. Dit tast hem eveneens aan in zijn eer en gezag.

» 1^o voorbeeld :

» Een beschermde arbeider is geschoold « toupie »-werker in een meubelfabriek en dit sedert jaren. Hij ontvangt het conventioneel loon. In de onderneming worden technische vernieuwingen doorgevoerd en de « toupie » wordt uitgeschakeld. Voorlopig wordt de arbeider als afnemer (ongeschoold werk) geplaatst achter een schaafmachine, doch ontvangt als beschermde verder hetzelfde loon als voorheen. Enkele maanden later wordt een nieuwe « toupie » van een ander type geplaatst, en de werkgever laat deze bedienen door een jongere opgeleide arbeidskracht, en er wordt aan de beschermde arbeider geen gelegenheid gegeven dit werk te hervatten. Hoewel deze laatste zijn loon als geschoold arbeider (omdat hij beschermd is) ontvangt, schijnt het hier duidelijk om een wraakmaatregel te gaan welke door de werkgever tegen de beschermde werknemer is genomen en aanleiding zal geven tot ondermijning van gezag en eer van de arbeider.

» 2^o voorbeeld :

» Een stikster uit het schoenbedrijf wordt aanzien als elite-werkster en ontvangt hiervoor het voorziene loon als geschoolde arbeidster. Als beschermde wordt zij door de werkgever « gezocht » en met behoud van haar loon geplaatst als opdoenster (lagere categorie), wat vuiler werk is.

» Dat andere niet beschermde leden der onderneming in de afdeling stikkerij blijven voortwerken, doch zij, desnoods nog met enkele andere, aan minderwaardig werk wordt geplaatst, bewijst de getroffen wraakmaatregel.

» Alle dergelijke gevallen zijn verschillend in oorzaken en feiten, doch zij wijzen over 't algemeen er duidelijk op dat de gedelegeerde ontmoedigd wordt door toedoen van maatregelen die tegenover de beschermde worden genomen. Het verbreken van het kontrakt in dergelijke omstandigheden door de werknemer, zou moeten gelijkgesteld worden met willekeurige afdanking, en aanleiding geven tot toekenning van schadevergoeding in de zin van de wet. »

De Minister heeft zich bij deze commentaar aangesloten. Hij heeft hierbij erop gewezen dat de aanwerving voor een werk dat een bepaalde scholing vereist, één van de elementen uitmaakt van de overeenkomst, zodat de bestendige tewerkstelling aan een taak die aan deze scholing niet beantwoordt, niet-naleving van de overeenkomst vanwege de patroon betekent.

* * *

» Nombreux sont, en effet, les conseils de prud'hommes qui considèrent comme constituant un motif insuffisamment grave le fait de fournir ou d'imposer un travail indigne de la capacité professionnelle du travailleur, bénéficiaire de la protection légale, à condition que continue d'être payé le salaire antérieur de ce dernier.

» S'il est vrai que l'employeur respecte en général scrupuleusement l'interdiction d'un licenciement arbitraire, à l'atelier il a fréquemment recours à une méthode de découragement du travailleur bénéficiaire de la protection légale en lui imposant des tâches indignes de son degré de qualification. Cette attitude porte en même temps atteinte à son honneur et à son autorité.

» 1^{er} exemple :

» Un ouvrier, bénéficiaire de la protection légale, est, depuis des années, toupilleur qualifié dans une usine de meubles. Il reçoit le salaire convenu. Des aménagements techniques sont exécutés dans l'entreprise et la « toupie » est éliminée. Le travailleur est provisoirement affecté au service d'une raboteuse en tant que préposé à l'enlèvement des pièces terminées (travail de manœuvre), mais il continue, en tant que travailleur bénéficiaire de la protection légale, à bénéficier du même salaire qu'auparavant. Quelques mois plus tard est mise en place une nouvelle « toupie » d'un autre type, et l'employeur la confie à un travailleur dont la formation est plus récente, sans que le travailleur, bénéficiaire de la protection légale, ait l'occasion de reprendre ce travail. Bien que ce dernier reçoive son salaire d'ouvrier qualifié (en tant que bénéficiaire de la protection légale), il est évident, semble-t-il, qu'il s'agit en l'occurrence d'une mesure de représailles prise par l'employeur contre le travailleur bénéficiaire de la protection légale et que celle-ci sera de nature à saper son autorité et son honneur en tant que travailleur.

» 2^{me} exemple :

» Une piqueuse dans une entreprise de cordonnerie est considérée comme ouvrière d'élite et reçoit de ce chef le salaire prévu d'ouvrière qualifiée. Comme elle bénéficie de la protection légale, son employeur la « cherche » et lui impose, tout en maintenant son salaire, un travail de « finisseuse » (catégorie inférieure), ce travail étant plus salissant.

» Le fait que des membres du personnel de l'entreprise ne bénéficiant pas de la protection légale continuent à travailler dans l'atelier de piquage alors qu'elle — et quelques autres au besoin — est astreinte à un travail indigne de sa qualification, démontre qu'il s'agit d'une mesure de représailles.

» Tous les cas de ce genre diffèrent dans leurs causes et dans les faits, mais, en général, ils indiquent clairement que le délégué est découragé par les mesures qui sont prises à l'encontre des travailleurs bénéficiaires de la protection légale. En de telles circonstances, la rupture du contrat par le travailleur devrait être assimilée au licenciement arbitraire et donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts au sens de la loi. »

Le Ministre se range à ce commentaire. Il fait observer que le recrutement pour un travail requérant une certaine qualification constitue l'un des éléments du contrat, de sorte que l'occupation permanente à un travail qui ne répond pas à cette qualification constitue un cas de non-observation du contrat par le patron.

* * *

Bij § 3 stelt een lid de vraag of het wel nodig is nog geruime tijd na het verstrijken van hun mandaat, onder de beschermde werknemers op te nemen de oud-afgevaardigde werksaam in ondernemingen die, ingevolge de inkrimping van het personeelseffectief, geen ondernemingsraad of comité voor veiligheid meer hebben.

De Minister verwijst naar de memorie van toelichting naar luid waarvan moet vermeden worden dat de werknemers die hun verantwoordelijkheid als vertegenwoordiger van het personeel hebben opgenomen, plots hun bescherming zouden verliezen om redenen die buiten de wil van het personeel liggen.

Een lid doet opmerken dat, zoals de rechtspraak en de ervaring hebben aangetoond, de bovenbedoelde bescherming, vooral in de kleinere ondernemingen, onontbeerlijk is. Indien men die bescherming loslaat, dreigt men alles te verliezen.

* * *

De amendementen van de heer Verhenne op artikel 21, § 5 en § 7 (Stuk 264/2) worden — een hiernavermelde wijziging in de voorgestelde tekst van § 7 en een paar vormwijzigingen niet te na gesproken — *eenparig aangenomen*.

Er werd even herinnerd aan de draagwijdte van deze amendementen :

1^o paragraaf 5 :

De werknemer wiens overeenkomst werd beëindigd, moet zijn herplaatsing in de onderneming vragen in de bij deze paragraaf bepaalde vormen en termijnen, waarvan de begindata onder littera's a), b) en c) zijn aangegeven.

In littera a) worden de woorden « en in elk geval voor het verstrijken van de opzeggingstermijn » geschrapt. Aangezien de opzeggingstermijn voor de werklieden minder dan dertig dagen kan bedragen, zou de tekst van het wetsontwerp tot gevolg hebben dat de werknemer niet steeds beschikt over een termijn van dertig dagen, zoals dit thans het geval is.

Littera b) waarvan de tekst luidt : « de datum van het vonnis waarbij het ontslag niet gerechtvaardigd wordt verklaard », wordt weggelaten.

2^o paragraaf 7 :

In deze paragraaf wordt vooreerst een vormwijziging aangebracht; worden in het laatste lid gegroepeerd, de gevallen waarin de werkgever dezelfde vergoeding verschuldigd is als bij niet-herplaatsing : verbreking vanwege de werknemer wegens dringende redenen; niet-erkenning door de rechtsmacht van de door de werkgever ingeroepen dringende redenen. Bovendien — en dit is de tweede voorgestelde wijziging — moet in dit geval de werknemer zijn herplaatsing niet meer aanvragen.

* * *

Toch rees er nog een probleem in verband met de in de tekst van het ontwerp en ook van het amendement voorkomende zinsnede : « ...een aan zijn loon gelijkwaardige vergoeding gedurende : twee jaar ... enz... »

Door de heer Duerinck werd een amendement (stuk n^o 264/3), ingediend om de bovenvermelde tekst te vervangen door de woorden « een vergoeding gelijk aan het bedrag der bezoldiging van het laatste jaar van ... ».

Waarom dit amendement ?

1^o De tekst van het ontwerp laat niet toe aan de werknemer een onmiddellijk uitvoerbare titel te bezorgen bij de aanvang van het ontslag voor het geheel van de hem toekomende vergoedingen;

Au § 3, un membre demande s'il est bien nécessaire de maintenir, longtemps après l'expiration de leur mandat, parmi les travailleurs bénéficiaires de la protection légale, les anciens délégués occupés dans des entreprises qui, par suite de réduction d'effectifs, n'ont plus de conseil d'entreprise ou de comité de sécurité.

Le Ministre se réfère à l'Exposé des motifs selon lequel il importe d'éviter que les travailleurs qui ont assumé leurs responsabilités de représentants du personnel ne soient brusquement privés de leur protection par des circonstances étrangères à la volonté de ce personnel.

Un membre fait observer que — comme la jurisprudence et l'expérience l'ont montrée — la protection en question est indispensable, surtout dans les petites entreprises. Si l'on renonce à cette protection, on court le risque de tout perdre.

* * *

Les amendements de M. Verhenne à l'article 21, §§ 5 et 7 (Doc. 264/2) abstraction faite de la modification ci-après au texte proposé pour le § 7 ainsi que de quelques modifications de pure forme sont adoptés à l'unanimité.

Voici quelle est la portée de ces amendements :

1^o Paragraphe 5 :

Le travailleurs, dont le contrat a été rompu doit demander sa réintégration dans les formes et délais — dont les dates initiales figurent aux lettres a), b, et c) — prévus à ce paragraphe.

Au littera a), les mots « et tout état de cause avant l'échéance du préavis » sont supprimés. Le préavis pouvant être de moins de trente jours pour les ouvriers, le texte du projet de loi aurait comme conséquence que le travailleur ne dispose pas toujours d'un délai de trente jours, comme c'est le cas actuellement.

Le littera b), libellé comme suit : « la date du jugement déclarant le licenciement non justifié », est supprimé.

2^o Paragraphe 7 :

Une modification de forme est tout d'abord apportée à ce paragraphe; sont regroupés au dernier alinéa les cas où l'employeur est redevable de la même indemnité qu'en cas de non-réintégration : rupture par le chef du travailleur pour motifs graves; refus de la juridiction de reconnaître les motifs graves invoqués par l'employeur. En outre — et c'est la deuxième modification proposée — le travailleur ne doit plus, dans ce cas, demander sa réintégration.

* * *

Toutefois, un problème a surgi au sujet du membre de phrase, figurant dans le texte du projet et également dans celui de l'amendement : « ...une indemnité égale à sa rémunération pendant : deux ans..., etc... ».

Un amendement a été présenté par M. Duerinck (Doc. n^o 264/3) en vue de remplacer le texte ci-dessus par les mots « une indemnité égale au montant de la rémunération de la dernière année de... »

Quelles sont les raisons de cet amendement ?

1^o Le texte proposé ne permet pas d'accorder au travailleur, dès son licenciement, un titre immédiatement exécutoire pour la totalité des indemnités lui revenant;

2° De berekening van de vergoeding volgens de voorgestelde tekst zou bij gemis van preciese basis van berekening tot moeilijkheden kunnen aanleiding geven.

3° Volgens het ontwerp zou de vergoeding « gedurende » verschillende jaren moeten uitbetaald worden. Dit kan de bedoeling niet zijn :

a) het gaat om een forfaitair, onmiddellijk en eenmalig betaalbaar bedrag berekend op grond van het laatste normale loon. Het normale loon wil zeggen niet enkel het eigenlijke loon, maar eveneens de voordelen in geld of natura die opgenomen zijn in de overeenkomst (cfr. wet op de bescherming van het loon der werknemers en huidige wet houdende organisatie van het bedrijfsleven : artikel 21, § 6 : « een vergoeding gelijk aan het bedrag der bezoldiging van twee jaar met inbegrip van de krachtens het contract verworven voordelen »); het wil ook zeggen het werkelijke contractuele en niet het nominatieve loon dat kan verminderd zijn ingevolge werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen en dergelijke.

b) In geval van faling van de onderneming zou de faling aldus gedurende verscheidene jaren niet kunnen afgesloten worden.

Om alle bovengemelde redenen steunen verscheidene leden, die in de discussie tussenbeide komen, het beginsel van het amendement, waarbij zij vooral aandringen op de schrapping van de term « gedurende ».

Ten slotte is de Commissie het eens met een voorstel van de Minister dat aan de geuite bekommernissen tegemoet komt en er toe strekt de tekst af te stemmen op de terminologie van artikel 20 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract die als volgt luidt : « een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van : ... ».

Dienvolgens wordt het amendement van de heer Duerinck ingetrokken.

* * *

Artikel 2 wordt, met de bovengemelde wijzigingen, eenparig aangenomen.

* * *

Art. 3.

Eenparig aangenomen.

Wijzigingen in de wet van 10 juni 1952.

Art. 3bis.

Ter herinnering : zie commentaar bij artikel 1 en tekst onder artikel 4 van de hierna afgedrukte tekst van de Commissie.

Eenparig aangenomen.

Art. 4.

Eenparig aangenomen.

De bepaling van dit artikel wordt § 3 van artikel 4 van de tekst aangenomen door de Commissie.

Art. 5.

Parallele amendementen van de heren Verhenne (Stuk 264/2) en Duerinck (Stuk 264/3) met die ingediend op artikel 2.

Amendement van de heer Verhenne op 7° van § 1; eerste lid : ingetrokken.

Amendement van de heer Verhenne op § 5 : eenparig aangenomen.

2° Le calcul des indemnités conformément au texte proposé pourrait donner lieu à des difficultés, par suite de l'absence de bases de calcul précises.

3° Aux termes du projet, l'indemnité devrait être payée « pendant » plusieurs années. Tel ne peut être le but poursuivi :

a) il s'agit d'un montant forfaitaire, payable immédiatement et en une fois, calculé sur la base du dernier salaire normal. « Salaire normal » signifie non seulement le salaire proprement dit, mais également les avantages en espèces ou en nature qui sont prévues au contrat (cfr. loi sur la protection de la rémunération des travailleurs et loi actuelle portant organisation de l'économie; art. 21, § 6 : « une indemnité égale au montant de la rémunération de deux années, y compris les avantages acquis en vertu du contrat » : cela signifie également le salaire effectif, contractuel et non pas le salaire nominatif qui peut être réduit par suite de chômage, de maladie, d'accidents de travail, etc...

b) en cas de faillite de l'entreprise, cette faillite ne pourrait ainsi être clôturée avant plusieurs années.

Plusieurs membres qui sont intervenus dans la discussion ont, pour toutes les raisons précitées, défendu le principe qui est à la base de l'amendement et ils ont surtout insisté en vue de la suppression du mot « pendant ».

La Commission a finalement marqué son accord sur une proposition du Ministre qui rencontre les préoccupations manifestées et tend à mettre le texte en concordance avec la terminologie de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, qui est libellé comme suit : « une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à ... ».

L'amendement de M. Duerinck est, dès lors, retiré.

* * *

L'article 2 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 3.

Adopté à l'unanimité.

Modifications à la loi du 10 juin 1952.

Art. 3bis.

Pour rappel : voir les commentaires de l'article 1^{er} ainsi que le libellé de l'article 4 du texte de la Commission figurant ci-après.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 4.

Adopté à l'unanimité.

La disposition de cet article devient le § 3 de l'article 4 du texte arrêté par la Commission.

Art. 5.

Amendements de MM. Verhenne (Doc. 264/2) et Duerinck (Doc. 264/3), parallèles à ceux présentés à l'article 2.

L'amendement de M. Verhenne au 7° du § 1^{er}, premier alinéa, est retiré.

L'amendement de M. Verhenne au § 5 est adopté à l'unanimité.

Amendement van de heer Verhenne op § 7 : eenparig aangenomen, met een parallelle wijziging als die aangebracht in de door dezelfde auteur voorgestelde tekst van § 7 van artikel 2.

Amendement van de heer Duerinck : ingetrokken.

Het gehele artikel gewijzigd zoals hierboven is aangegeven, wordt eenparig aangenomen.

Artt. 6 tot 8.

Eenparig aangenomen.

* * *

Het gehele ontwerp zomede dit verslag werden eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,

L. VERHENNE.

De Voorzitter,

R. PETRE.

L'amendement de M. Verhenne au § 7 est adopté à l'unanimité, moyennant une modification parallèle à celle apportée au texte du § 7 de l'article 2 proposé par le même auteur.

L'amendement de M. Duerinck est retiré.

L'ensemble de l'article, modifié comme il est dit ci-dessus, est adopté à l'unanimité.

Art. 6 à 8.

Adoptés à l'unanimité.

* * *

L'ensemble du projet ainsi que le présent rapport ont été adoptés à l'unanimité.

Le Rapporteur,

L. VERHENNE.

Le Président,

R. PETRE.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

(Nieuwe titel)

Wetsontwerp 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 arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

HOOFDSTUK I.

Wijzigingen in de wet van 20 september 1948.

Artikel 1.

§ 1. — In artikel 19, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 28 januari 1963, worden het 1° en het 4° respectievelijk door de volgende bepalingen vervangen :

« 1° ten minste 21 jaar oud zijn, behalve de afgevaardigden van de jonge werknemers die ten minste 18 jaar oud moeten zijn, maar de leeftijd van 25 jaar niet mogen bereiken;

4° hetzij Belg zijn of onderdaan zijn van een Lid-Staat van de Europese Economische Gemeenschap en ten minste gedurende drie jaar tewerkgesteld zijn in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort, hetzij vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een Lid-Staat van de genoemde Gemeenschap of vaderlandloze en ten minste gedurende vijf jaar tewerkgesteld zijn in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort. »

§ 2. — Aan hetzelfde artikel 19, eerste lid, wordt een 5° toegevoegd, luidend als volgt :

« 5° de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt. »

§ 3. — In hetzelfde artikel 19 worden tussen het eerste en het tweede lid de volgende bepalingen ingevoegd :

« Wat de afgevaardigden van de werknemers betreft, is de duur van de in het eerste lid, 4°, bedoelde tewerkstelling niet van toepassing op de werknemers die de functie van afgevaardigde van het personeel hebben uitoefend in de ondernemingsraad van een tot een andere bedrijfstak behorende onderneming, maar die wegens sluiting van die onderneming ontslagen werden.

De duur van de in het eerste lid, 4°, bedoelde tewerkstelling wordt teruggebracht op één jaar voor de afgevaardigden van de jonge werknemers die Belg zijn of onderdaan zijn van een Lid-Staat van de Europese Economische Gemeenschap.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste tot het derde lid, moeten vervuld zijn op de datum vastgesteld voor de verkiezingen.

Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van artikel 21, § 4, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen. »

Art. 2.

Artikel 21 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 18 maart 1950, 15 juni 1953 en 28 januari 1963, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

(Nouveau titre)

Projet de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

CHAPITRE I.

Modifications à la loi du 20 septembre 1948.

Article premier.

§ 1^{er}. — Dans l'article 19, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 28 janvier 1963, les 1° et 4° sont respectivement remplacés par les dispositions suivantes :

« 1° être âgés de 21 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 18 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

4° soit être belges ou ressortissants d'un pays membre de la Communauté économique européenne et avoir été occupés pendant trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, soit être étrangers, non-ressortissants d'un pays membre de ladite Communauté, ou apatrides, et avoir été occupés pendant cinq ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise. »

§ 2. — Dans le même article 19, alinéa 1^{er}, il est inséré un 5°, rédigé comme suit :

« 5° ne pas avoir atteint l'âge de la retraite. »

§ 3. — Dans le même article 19, les dispositions suivantes sont insérées entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2 :

« En ce qui concerne les délégués des travailleurs, la durée de l'occupation visée à l'alinéa 1^{er}, 4°, ne s'applique pas aux travailleurs qui ont exercé les fonctions de délégué du personnel au conseil d'entreprise d'une entreprise relevant d'une autre branche d'activité, mais qui ont été licenciés par suite de la fermeture de cette entreprise.

En ce qui concerne les délégués des jeunes travailleurs belges ou ressortissants d'un pays membre de la Communauté économique européenne, la durée de l'occupation visée à l'alinéa 1^{er}, 4°, est réduite à un an.

Les conditions d'éligibilité prévues aux alinéas 1^{er} à 3 doivent être remplies à la date fixée pour les élections.

Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de l'article 21, § 4, peut être présenté comme candidat. »

Art. 2.

L'article 21 de la même loi, modifié par les lois des 18 mars 1950, 15 juin 1953 et 28 janvier 1963, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 21. — § 1. — De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaats hebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers ter zake.

Het mandaat van het lid dat het personeel vertegenwoordigt neemt een einde :

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 24 bedoelde rechtscollège, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;

7° zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van het tweede lid, 6° is evenwel niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

1° in geval het gewoon lid verhinderd is;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de bij het tweede lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

De Koning mag de ondernemingsraad doen vernieuwen zodra de gewone leden niet meer in voldoende aantal zijn en er geen plaatsvervangende leden meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten.

§ 2. — De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend.

Het paritair comité moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden van de datum af van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als ontslag beschouwd :

1° elke beëindiging van de overeenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met een opzegging die werd betekend gedurende de periode bedoeld bij § 3 of 4;

2° elke beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn rechtvaardigt.

§ 3. — De leden die het personeel vertegenwoordigen genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt van de vijftiende dag af vooraf-

« Art. 21. — § 1^{er}. — Les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, la période au cours de laquelle ces élections auront lieu, ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du conseil d'entreprise a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24 à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 2, 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

1° en cas d'empêchement de celui-ci;

2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'alinéa 2, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Le Roi peut faire procéder au renouvellement du conseil d'entreprise dès que les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

§ 2. — Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

La commission paritaire est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou 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.

Pour l'application du présent paragraphe, est considérée comme licenciement :

1° toute rupture du contrat par l'employeur qu'elle ait lieu avec ou sans indemnité de congé, sans préavis ou avec un préavis signifié pendant la période visée au § 3 ou 4;

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.

§ 3. — Les membres représentant le personnel bénéficient des dispositions du § 2 pendant une période allant du quinzième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date

gaande aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting vastgesteld bij artikel 14 of bij de besluiten genomen in uitvoering van artikel 28 niet langer bereikt is, en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van de ondernemingsraad, genieten de tijdens de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende zes maanden te rekenen van de eerste dag af van de periode der verkiezingen, vastgesteld door de Koning.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de leden die het personeel vertegenwoordigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 4. — De kandidaten die bij de bij artikelen 20 en 21 bedoelde verkiezingen worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 3 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De vornoemde kandidaten genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende twee jaar van de aanplakking af van de uitslag der verkiezingen zo het een volgende kandidatuur betreft.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de kandidaten die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 5. — Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de §§ 3 en 4, wordt de ontslagen werknemer in de onderneming herplaatst onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie, waarbij hij is aangesloten, bij aangetekend schrijven hiertoe een aanvraag heeft ingediend binnen dertig dagen die volgen op :

- a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging of
- b) de datum van de voordracht van de kandidaturen.

§ 6. — De werkgever die bij toepassing van de bepalingen van § 5 de werknemer in de onderneming herplaatst, moet het loon betalen dat werd gederfd ten gevolge van het ontslag en de werkgevers- en werknemersbijdragen storten welke verband houden met dit loon.

§ 7. — Wanneer de werkgever bedoeld in § 5 de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen van de aanvraag tot herplaatsing moet de werkgever aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen :

- 1) wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, derde lid, 2°;

des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel fixé par l'article 14 ou par les arrêtés pris en exécution de l'article 28 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 du § 2 pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux membres représentant le personnel qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 4. — Les candidats présentés lors des élections visées aux articles 20 et 21 qui réunissent les conditions d'éligibilité bénéficient des dispositions du § 3 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats précités bénéficient des dispositions du § 2 pendant deux ans à dater de l'affichage du résultat des élections lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux candidats qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 5. — Lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4, le travailleur licencié est réintégré dans l'entreprise aux conditions de son contrat de louage de travail pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste 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.

§ 6. — L'employeur qui réintègre dans l'entreprise le travailleur en application des dispositions du § 5 est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 7. — Lorsque l'employeur visé au § 5 ne réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, l'employeur est tenu de payer au travailleur licencié, 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, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages :

- 1) lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 3, 2°;

2) wanneer de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen op voorwaarde dat de bij artikel 24 bedoelde rechtsmacht het ontslag ongegrond heeft verklaard.

§ 8. — Het lid dat in overtreding van de bepalingen van § 3 is ontslagen en in de onderneming herplaatst wordt, herneemt zijn mandaat ».

Art. 3.

In artikel 24, tweede lid, 2°, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 28 januari 1963, worden de woorden « artikel 21, § 2, eerste lid » vervangen door de woorden « artikel 21, § 2, tweede lid ».

HOOFDSTUK II.

Wijzigingen in de wet van 10 juni 1952.

Art. 4.

§ 1. — Artikel 1, § 4, b), vijfde lid, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« De Koning stelt het aantal leden van de comités vast; het aantal werkelijke afgevaardigden mag niet lager zijn dan drie; Hij bepaalt de voorwaarden van stemrecht alsmede de verkiezingsprocedure. »

§ 2. — In artikel 1, § 4, van dezelfde wet, wordt tussen b) en c), een b)bis ingevoegd, luidend als volgt :

« b)bis. Om als afgevaardigden van het personeel bij de comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° ten minste 21 jaar oud zijn, behalve de afgevaardigden van de jonge werknemers die ten minste 18 jaar oud moeten zijn maar de leeftijd van 25 jaar niet mogen bereiken;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch huisarbeider zijn;

3° ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn;

4° hetzij Belg zijn of onderdaan zijn van een Lid-Staat van de Europese Economische Gemeenschap en ten minste gedurende drie jaar tewerkgesteld zijn in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort, hetzij vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een Lid-Staat van de genoemde Gemeenschap, of vaderlandloze, en ten minste gedurende vijf jaar tewerkgesteld zijn in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort;

5° de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt.

Wat de afgevaardigden van de werknemers betreft, is de duur van de in het eerste lid, 4°, bedoelde tewerkstelling niet van toepassing op de werknemers die de functie van afgevaardigde van het personeel hebben uitgeoefend in het comité van een tot een andere bedrijfstak behorende onderneming, maar die wegens sluiting van die onderneming ontslagen werden.

De duur van de in het eerste lid, 4°, bedoelde tewerkstelling wordt teruggebracht op één jaar voor de afge-

2) lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave à condition que la juridiction visée à l'article 24 ait jugé non fondé le licenciement.

§ 8. — Le membre licencié en violation des dispositions du § 3 et qui est réintégré dans l'entreprise reprend son mandat ».

Art. 3.

A l'article 24, alinéa 2, 2°, de la même loi, modifié par la loi du 28 janvier 1963 les mots « l'article 21, § 2, alinéa 1^{er} » sont remplacés par les mots « l'article 21, § 2, alinéa 2 ».

CHAPITRE II.

Modifications à la loi du 10 juin 1952.

Art. 4.

§ 1. — L'article 1^{er}, § 4, b), alinéa 5, 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, modifié par les lois des 17 juillet 1957 et 28 janvier 1963, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le Roi fixe le nombre de membres des comités; le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à trois; Il détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale. »

§ 2. — A l'article 1^{er}, § 4, de la même loi il est inséré entre les lettres b) et c), un littéra b)bis libellé comme suit :

« b)bis. Pour être éligibles comme délégués du personnel des comités, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

1° être âgés de 21 ans au moins. Toutefois les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 18 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni être travailleurs à domicile;

3° être occupés depuis six mois au moins dans l'entreprise;

4° soit être Belges ou ressortissants d'un pays membre de la Communauté économique européenne et avoir été occupés pendant trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, soit être étrangers, non-ressortissants d'un pays membre de ladite Communauté, ou apatrides, et avoir été occupés pendant cinq ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise;

5° ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

En ce qui concerne les délégués des travailleurs, la durée de l'occupation visée à l'alinéa 1^{er}, 4°, ne s'applique pas aux travailleurs qui ont exercé les fonctions de délégué du personnel au comité d'une entreprise relevant d'une autre branche d'activité, mais qui ont été licenciés par suite de la fermeture de cette entreprise.

En ce qui concerne les délégués des jeunes travailleurs belges ou ressortissants d'un pays membre de la Commu-

vaardigden van de jonge werknemers die Belg zijn of onderdaan zijn van een Lid-Staat van de Europese Economische Gemeenschap.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste tot het derde lid, moeten vervuld zijn op de datum vastgesteld voor de verkiezingen.

Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van artikel 1bis, § 4, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

De Koning bepaalt wat onder « leidinggevend personeel » moet worden verstaan.

Onder voorbehoud van door de Koning voor sommige industrieën vastgestelde afwijkingen, moeten de vreemde of vaderlandloze werknemers hun beroepsbedrijvigheid in België hebben uitgeoefend overeenkomstig de wetgeving betreffende de arbeid van vreemde werknemers. »

§ 3. — Artikel 1, § 4, e, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« e. De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezingen voor de bij littera b bedoelde comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend. »

Art. 5.

Een artikel 1bis, luidend als volgt, wordt ingevoegd in dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963 :

« Art. 1bis. — § 1. — Het mandaat van het lid dat het personeel vertegenwoordigt neemt een einde :

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen is aangesteld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 1, § 4, h, bedoelde rechtscollège, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;

7° zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6° is evenwel niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

nauté économique européenne, la durée de l'occupation visée à l'alinéa 1^{er}, 4^e est réduite à un an.

Les conditions d'éligibilité prévues aux alinéas 1 à 3 doivent être remplies à la date fixée pour les élections.

Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de l'article 1bis, § 4, peut être présenté comme candidat.

Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par « personnel de direction ».

Sous réserve des dérogations qui sont fixées par le Roi pour certaines industries, les travailleurs étrangers ou apatrides doivent avoir exercé leurs activités professionnelles en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

§ 3. — L'article 1^{er}, § 4, e, de la même loi, modifié par les lois des 17 juillet 1957 et 28 janvier 1963 est remplacé par la disposition suivante :

« e. Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les comités visés au littera b et la date à laquelle les candidatures doivent être déposées. »

Art. 5.

Un article 1bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi, modifiée par les lois des 17 juillet 1957 et 28 janvier 1963 :

« Art. 1bis. — § 1. — Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 1^{er}, § 4, h, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections sauf si l'organisation qui a présenté la candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste, adressée à l'employeur;

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er}, 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

1° in geval het gewoon lid verhinderd is;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de bij het eerste lid, 2° tot 8° opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

§ 2. — De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend.

Het paritair comité moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden van de datum af van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als ontslag beschouwd :

1° elke beëindiging van de overeenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met een opzegging die werd betekend gedurende de periode bedoeld bij § 3 of 4;

2° elke beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn rechtvaardigt.

§ 3. — De leden die het personeel vertegenwoordigen genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt van de vijftiende dag af voorafgaande aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de bij artikel 1, § 4, b, eerste lid, vastgestelde minimumpersoneelsbezetting niet langer bereikt is, en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van het comité genieten de tijdens de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende zes maanden te rekenen van de eerste dag af van de periode der verkiezingen vastgesteld door de Koning.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de leden die het personeel vertegenwoordigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 4. — De kandidaten die voorgedragen worden bij de verkiezingen bedoeld onder § 4, b, vierde lid, en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 3 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De voornoemde kandidaten genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende twee jaar van de aanplakking af van de uitslag der verkiezingen zo het een volgende kandidatuur betreft.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de kandidaten die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 5. — Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de §§ 3 en 4, wordt de ontslagen werknemer in de onderneming herplaatst onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, bij aangetekend schrijven hiertoe een aanvraag heeft ingediend binnen dertig dagen die volgen op :

1° en cas d'empêchement de celui-ci;

2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'alinéa 1^{er}, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

§ 2. — Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

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.

Pour l'application du présent paragraphe est considérée comme licenciement :

1° toute rupture du contrat par l'employeur qu'elle ait lieu avec ou sans indemnité de congé, sans préavis ou avec préavis signifié pendant la période visée au § 3 ou 4;

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

§ 3. — Les membres représentant le personnel bénéficient des dispositions du § 2 pendant une période allant du quinzième 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.

Lorsque l'effectif minimum du personnel fixé par l'article 1, § 4, b, alinéa 1^{er}, n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a pas lieu à renouvellement du comité les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du § 2 pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux membres représentant le personnel qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 4. — Les candidats présentés lors des élections visées au § 4, b, alinéa 4, qui réunissent les conditions d'éligibilité bénéficient des dispositions du § 3 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats précités bénéficient des dispositions du § 2 pendant deux ans, à dater de l'affichage du résultat des élections lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux candidats qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 5. — Lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4, le travailleur licencié est réintégré dans l'entreprise, aux conditions de son contrat de louage de travail pour autant que lui-même, ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, en ait fait la demande, par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

- a) de datum van de berekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging of
b) de datum van de voordracht van de kandidaturen.

§ 6. — De werkgever, die bij toepassing van de bepalingen van § 5 de werknemer in de onderneming herplaatst, moet het loon betalen dat werd gederfd ten gevolge van het ontslag en de werkgevers- en werknemersbijdragen storten welke verband houden met dit loon.

§ 7. — Wanneer de werkgever bedoeld in § 5 de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen van de aanvraag tot herplaatsing, moet de werkgever aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen :

- 1) wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, derde lid, 2°;
- 2) wanneer de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen, op voorwaarde dat de bij artikel 1, § 4, *h*, bedoelde rechtsmacht het ontslag ongegrond heeft verklaard.

§ 8. — Het lid dat in overtreding van de bepalingen van § 3 is ontslagen en in de onderneming herplaatst wordt, herneemt zijn mandaat. »

Art. 6.

§ 1. — In artikel 1, § 4, *h*, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963, worden de woorden « de toepassing van deze paragraaf en van haar uitvoeringsbesluiten » vervangen door de woorden « de toepassing van deze paragraaf, van artikel 1*bis* en van hun uitvoeringsbesluiten ».

§ 2. — In artikel 1, § 4, *h*, tweede lid, 2°, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963, worden de woorden « bij littera e » vervangen door de woorden « bij artikel 1*bis*, § 2 ».

§ 3. — In artikel 5, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1957, worden de woorden « bij artikel 1 » vervangen door de woorden « bij artikelen 1 en 1*bis* ».

Art. 7.

Een artikel 13, luidend als volgt, wordt ingevoegd in dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 en 28 januari 1963 :

« Art. 13. — De Koning kan de bepalingen van deze wet coördineren. Daartoe kan Hij :

- 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.

§ 6. — L'employeur qui réintègre dans l'entreprise le travailleur en application des dispositions du § 5 est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 7. — Lorsque l'employeur visé au § 5 ne réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, l'employeur est tenu de payer au travailleur licencié, 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, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages :

- 1) lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 3, 2°;
- 2) lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave à condition que la juridiction visée à l'article 1^{er}, § 4, *h*, ait jugé non fondé le licenciement.

§ 8. — Le membre licencié en violation des dispositions du § 3 et qui est réintégré dans l'entreprise reprend son mandat. »

Art. 6.

§ 1^{er}. — A l'article 1^{er}, § 4, *h*, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par les lois des 17 juillet 1957 et 28 janvier 1963 les mots « l'application des dispositions du présent paragraphe et de ses arrêtés d'exécution » sont remplacés par les mots « l'application des dispositions du présent paragraphe, de l'article 1*bis* et de leurs arrêtés d'exécution ».

§ 2. — A l'article 1^{er}, § 4, *h*, alinéa 2, 2°, de la même loi, modifié par les lois des 17 juillet 1957 et 28 janvier 1963, les mots « au littera e » sont remplacés par les mots « à l'article 1*bis*, § 2 ».

§ 3. — A l'article 5, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1957, les mots « à l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots « aux articles 1^{er} et 1*bis* ».

Art. 7.

Un article 13, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi, modifiée par les lois des 17 juillet 1957 et 28 janvier 1963 :

« Art. 13. — Le Roi peut coordonner les dispositions de la présente loi. A cette fin, Il peut :

1° de volgorde, de nummering van de te coördineren bepalingen en, in het algemeen, de teksten naar de vormen wijzigen;

2° de verwijzingen die voorkomen in de te coördineren bepalingen met de nieuwe nummering overeenbrengen;

3° zonder afbreuk te doen aan de beginselen welke in de te coördineren bepalingen vervat zijn, de redactie ervan wijzigen ten einde ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen. »

HOOFDSTUK III.

Gemeenschappelijke bepaling.

Art. 8.

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

1° modifier l'ordre, la numérotation et, d'une manière générale, la forme des dispositions à coordonner;

2° mettre en concordance avec la nouvelle numérotation, les références contenues dans les dispositions à coordonner;

3° sans porter atteinte aux principes inscrits dans les dispositions à coordonner, en modifier la rédaction en vue d'assurer la concordance et d'en unifier la terminologie. »

CHAPITRE III.

Disposition commune.

Art. 8.

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.