

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 janvier 2020

PROPOSITION DE LOI

modifiant, en ce qui concerne la réintégration des travailleurs licenciés, la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel instaurant une meilleure protection des syndicalistes

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 66.776/1 DU 30 DÉCEMBRE 2019**

Voir:

Doc 55 **0462/ (SE 2019):**

001: Proposition de loi de Mme Vindevoghel et consorts.
002: Modification auteur.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 januari 2020

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, tot invoering van een betere bescherming van syndicalisten

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 66.776/1 VAN 30 DECEMBER 2019**

Zie:

Doc 55 **0462/ (BZ 2019):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw Vindevoghel c.s.
002: Wijziging indiener.

01249

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Le 3 décembre 2019, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Président de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi "modifiant, en ce qui concerne la réintégration des travailleurs licenciés, la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel instaurant une meilleure protection des syndicalistes" (*Doc. parl.*, Chambre, session extraordinaire 2019, n° 55-0462/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 17 décembre 2019. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Astrid TRUYENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Cedric JENART, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 30 décembre 2019.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de modifier sur un certain nombre de points la loi du 19 mars 1991 "portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel", en vue d'instaurer "une meilleure protection des syndicalistes". Plus précisément, la proposition prévoit une procédure plus stricte lorsque, dans le cadre d'un licenciement, l'employeur invoque la force majeure, elle prive le juge de la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail du travailleur protégé durant la procédure judiciaire, elle prévoit la nullité du licenciement lorsque le juge donne gain de cause au travailleur, et elle impose au juge l'obligation d'infliger une astreinte pour assurer l'exécution de la décision judiciaire.

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par fondement juridique la conformité avec les normes supérieures.

Op 3 december 2019 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel "tot wijziging van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, tot invoering van een betere bescherming van syndicalisten" (*Parl. St.* Kamer, buitengewone zitting 2019, nr. 55-0462/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 17 december 2019. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Astrid TRUYENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Cedric JENART, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 30 december 2019.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet strekt ertoe de wet van 19 maart 1991 "houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden" op een aantal specifieke punten te wijzigen, met het oog op "een betere bescherming van syndicalisten". Meer bepaald wordt een strengere procedure ingevoerd wanneer de werkgever in geval van ontslag overmacht inroept, wordt voor de rechter niet langer voorzien in de mogelijkheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer te schorsen gedurende de gerechtelijke procedure, wordt de nietigheid van het ontslag ingevoerd wanneer de rechter de werknemer in het gelijk stelt, en wordt de rechter verplicht om een dwangsom op te leggen met het oog op de uitvoering van de rechterlijke beslissing.

¹ Aangezien het om een voorstel van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE

3.1. Le régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 et que les auteurs de la proposition entendent à modifier, doit en premier lieu être compris à la lumière d'un certain nombre de droits fondamentaux qui concernent les travailleurs, parmi lesquels le droit au travail et le droit de négociation collective, que garantissent notamment l'article 23 de la Constitution, l'article 6 de la Charte sociale européenne et les articles 15 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Ce régime de licenciement doit en outre être également apprécié au regard d'un certain nombre de droits fondamentaux que les employeurs pourraient invoquer en cette matière, notamment la liberté d'entreprise, garantie par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne².

3.2. Indépendamment d'une mise en balance des droits fondamentaux précités, que les travailleurs et les employeurs pourraient invoquer dans cette matière, un régime de licenciement particulier pour des travailleurs protégés doit également être apprécié au regard du principe constitutionnel d'égalité. Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé³.

L'égalité de traitement entre travailleurs est actuellement confirmée à l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991, qui dispose que "[l]e mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé". La différence de traitement instaurée par la loi du 19 mars 1991 doit alors être comprise comme étant une "discrimination fonctionnelle

² Voir également C.C., 28 avril 2016, n° 56/2016, cons. B.18, qui qualifie la "liberté d'entreprendre" de droit fondamental, encore que celle-ci n'est pas absolue et n'est méconnue que si le législateur limitait cette liberté sans aucune nécessité ou si cette limitation était disproportionnée au but poursuivi. Dans le même sens: C.C., n° 99/2008, 3 juillet 2008, B.3; C.C., n° 56/2011, 28 avril 2011; C.C., n° 180/2011, 24 novembre 2011, B.1.8.2-B.8.5; C.C., n° 66/2015, B.11.4-B.11.8; C.C., 14/2015, B.17.1-B.17.6; C.C., n° 31/2016, B.6.7-B.6.8. Voir également: J. VELAERS, *De Grondwet. Een artikelsgewijze commentaar. Deel I*, Bruges, die Keure, 2019, 451-453.

³ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple: C.C., 17 mars 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 18 mai 2017, n° 60/2017, B.11; C.C., 15 juin 2017, n° 79/2017, B.3.1; C.C., 19 juillet 2017, n° 99/2017, B.11; C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

3.1. De bijzondere ontslagregeling waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet en die de indieners van het voorstel beogen te wijzigen, dient vooreerst te worden begrepen in het licht van een aantal grondrechten die betrekking hebben op werknemers, waaronder het recht op arbeid en collectieve onderhandeling, zoals gewaarborgd door onder meer artikel 23 van de Grondwet, artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest en de artikelen 15 en 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Die ontslagregeling dient daarnaast ook te worden getoetst aan een aantal grondrechten waarop de werkgevers zich in deze aangelegenheid zouden kunnen beroepen, in het bijzonder de vrijheid van ondernemerschap, gewaarborgd door artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.²

3.2. Bovendien een afweging van de hiervoor genoemde grondrechten waarop de werknemers en de werkgevers zich in deze aangelegenheid zouden kunnen beroepen, dient een specifieke ontslagregeling voor beschermde werknemers ook te worden getoetst aan het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.³

De gelijke behandeling tussen werknemers wordt thans bevestigd in artikel 2, § 4, van de wet van 19 maart 1991, dat bepaalt dat "het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg [mag] hebben". De onderscheiden behandeling die de wet van 19 maart 1991 heeft ingevoerd, moet aldus louter

² Zie ook GwH 28 april 2016, nr. 56/2016, overw. B.18, waarin de "vrijheid van ondernemen" als een grondrecht wordt gekwalificeerd, zij het dat deze niet absoluut is en slechts geschonden is indien de wetgever deze vrijheid zou beperken zonder dat daartoe enige noodzaak bestaat of indien de beperking onevenredig zou zijn met het nagestreefde doel. In dezelfde zin: GwH nr. 99/2008, 3 juli 2008, B.3; GwH nr. 56/2011, 28 april 2011; GwH nr. 180/2011, 24 november 2011, B.1.8.2-B.8.5; GwH nr. 66/2015, B.11.4-B.11.8; GwH 114/2015, B.17.1-B.17.6; GwH nr. 31/2016, B.6.7-B.6.8. Zie ook: J. VELAERS, *De Grondwet. Een artikelsgewijze commentaar. Deel I*, Brugge, die Keure, 2019, 451-453.

³ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

positive⁴. Cette dernière considération avait également été confirmée dans la jurisprudence de la Cour de cassation (*traduction*): “en instaurant une discrimination favorable au travailleur protégé, l’arrêt donne de la disposition précitée une interprétation qui ne trouve aucun fondement dans le texte légal et qui n’est pas indispensable pour atteindre le but visé par la loi, à savoir prévenir toute discrimination préjudiciable au travailleur protégé⁵”.

3.3. Le régime de licenciement particulier que comporte la loi du 19 mars 1991, tel que la proposition de loi à l’examen envisage de le modifier, doit en premier lieu être apprécié au regard des droits fondamentaux précités. Il faut plus particulièrement examiner s’il peut être raisonnablement admis qu’un équilibre subsiste entre les différents droits fondamentaux que les travailleurs et les employeurs peuvent invoquer dans cette matière. En cas de conflit entre des intérêts ou des droits fondamentaux de travailleurs et d’employeurs, en ce qui concerne la loi du 19 mars 1991, la Cour constitutionnelle a également déjà souligné la nécessité d’un contrôle de proportionnalité⁶. Il faut ensuite examiner si la différence de traitement qui est ainsi créée entre des travailleurs, selon qu’ils relèvent ou pas du régime particulier de licenciement, peut également être justifiée au regard du principe d’égalité.

4.1. Les développements de la proposition n’évoquent pas de contrôle ou de justification au regard des droits fondamentaux précités. Il convient néanmoins de constater que les différentes mesures prévues visent en tout cas à accroître la protection des travailleurs concernés en matière de licenciement. Les développements ne comprennent toutefois pas de justification quant au fait que (1) il n’est ainsi pas porté atteinte de manière déraisonnable aux droits fondamentaux que les employeurs peuvent invoquer en cette matière, étant entendu qu’il est aussi éventuellement tenu compte de rapports de force de fait et de droit démontrables, et (2) qu’il est tenu compte du principe d’égalité à l’égard des travailleurs non protégés. Il revient aux auteurs de la proposition de fournir pareille justification dans le cadre des travaux parlementaires

gezien worden als een “positieve functionele discriminatie”.⁴ Dit laatste werd ook bevestigd in de rechtspraak van het Hof van Cassatie: “[h]et arrest [geeft], door een voordelige discriminatie van de beschermde werknemer in te voeren, een uitlegging van de voormelde wetsbepaling (...) die in de tekst ervan geen steun vindt en die niet onontbeerlijk is voor het door de wet beoogde doel, te weten elke nadelige discriminatie van de beschermde werknemer voorkomen”.⁵

3.3. De bijzondere ontslagregeling vervat in de wet van 19 maart 1991, zoals deze met het voorliggend voorstel van wet zou worden gewijzigd, dient in de eerste plaats te worden getoetst aan de voornoemde grondrechten. Meer bepaald dient te worden nagegaan of er in redelijkheid kan worden aangenomen dat er een evenwicht blijft bestaan tussen de verschillende grondrechten waarop werknemers en werkgevers zich in deze aangelegenheid kunnen beroepen. Ook het Grondwettelijk Hof heeft bij een conflict tussen belangen of grondrechten tussen werknemers en werkgevers, met betrekking tot de wet van 19 maart 1991, reeds de nadruk gelegd op de evenredigheidsstoets.⁶ Vervolgens dient te worden nagegaan of het verschil in behandeling dat op die wijze wordt gecreëerd tussen werknemers, al naargelang zij al dan niet onder de bijzondere ontslagregeling vallen, ook de toets aan het gelijkheidsbeginsel kan doorstaan.

4.1. De toelichting bij het voorstel bevat geen toetsing of verantwoording in het licht van de voornoemde grondrechten. Wel moet worden vastgesteld dat de diverse in het voorstel vervatte maatregelen er in elk geval op gericht zijn de ontslagbescherming van de betrokken werknemers te verhogen. Een verantwoording dat hierdoor (1) niet op onredelijke wijze afbreuk wordt gedaan aan de grondrechten die de werkgevers in deze aangelegenheid kunnen invoeren, waarbij eventueel ook rekening wordt gehouden met aantoonbare feitelijke en juridische machtsverhoudingen, en (2) het gelijkheidsbeginsel ten aanzien van de niet-beschermde werknemers in acht wordt genomen, wordt echter in de toelichting niet gegeven. Het staat aan de indieners van het voorstel om tijdens de parlementaire behandeling van het voorstel een dergelijke

⁴ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, *Doc. parl.*, Chambre, 1990-91, n° 1471/3, 25: “Le ministre répond que la protection légale des délégués implique une discrimination fonctionnelle positive à leur égard. Tout préjudice subi par un délégué en raison du mandat qu’il exerce relève du paragraphe 4”. Voir également: Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Sénat 1990-91, n° 1105/1, 9: “leur situation de membre représentant le personnel ne peut entraîner pour eux ni préjudice, ni avantages spéciaux”. Voir également B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Malines, Kluwer, 2015, 39-40.

⁵ Cass. RG 8261, 8 février 1993. Voir par exemple également Cass. RG S.03 0078.N, 19 avril 2004.

⁶ C.C., 10 juillet 2014, n° 105/2014, B.6: “Bien qu’il soit justifié, en matière de licenciement d’un travailleur protégé, que le législateur tente de limiter au strict minimum la période d’incertitude à cet égard, un équilibre raisonnable doit être maintenu entre, d’une part, l’objectif de célérité de la procédure et, d’autre part, les droits de la défense des parties et le droit d’accès à un juge garantis par l’article 6 de la Convention européenne des droits de l’homme”.

⁴ Verslag namens de commissie sociale zaken, *Parl.St.* Kamer 1990-91, nr. 1471/3, 25: “De minister antwoordt dat de bescherming door de wet een positieve functionele discriminatie inhoudt. Alle nadelen die aantoonbaar voortvloeien uit het feit dat men afgevaardigde is, vallen onder de toepassing van deze paragraaf”. Zie ook: Memorie van toelichting, *Parl.St.* Senaat 1990-91, nr. 1105/1, 9: “hun situatie van lid, dat het personeel vertegenwoordigt, hen geen nadeel noch voordeel mag opleveren”. Zie ook B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Mechelen, Kluwer, 2015, 39-40.

⁵ Cass. AR 8261, 8 februari 1993. Zie bijvoorbeeld ook Cass. AR S.03 0078.N, 19 april 2004.

⁶ GwH 10 juli 2014, nr. 105/2014, B.6: “Hoewel het bij het ontslag van een beschermd werknemer op zich verantwoord is dat de wetgever de periode van onzekerheid daarover tot het strikte minimum probeert te beperken, moet een redelijk evenwicht behouden blijven tussen, enerzijds, de beoogde snelheid van de procedure en, anderzijds, de rechten van de verdediging van de partijen en het recht op toegang tot de rechter die worden gewaarborgd bij artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens”.

de la proposition. Le Conseil d'État, section de législation, souhaite d'ores et déjà souligner ce qui suit à cet égard.

4.2. La suppression complète de la possibilité pour le juge de suspendre le contrat de travail pendant la procédure de licenciement pour motif grave ou pour cause de force majeure, prévue par la proposition de loi, peut être problématique dans les situations où la collaboration entre employeur et travailleur est d'emblée rendue impossible, soit par la nature du motif grave soit à la suite d'un événement indépendant de la volonté de l'employeur. Il pourrait ainsi être remédié au recours abusif à la possibilité de suspension, invoqué par les auteurs de la proposition, en assortissant par exemple de conditions plus strictes la possibilité de suspension. La section de législation estime que le maintien de la possibilité de suspension, fût-ce moyennant des conditions plus strictes, pourrait en tout cas mieux résister au contrôle de la proportionnalité du dispositif proposé au regard des droits fondamentaux concernés.

4.3. La proposition de loi offre une protection supplémentaire aux travailleurs concernés en obligeant le juge à imposer une astreinte d'au moins 5000 euros par jour en cas de refus de réintégration dans l'entreprise. L'instauration d'une astreinte pour l'exécution des contrats de travail, dans le cas de travailleurs protégés, constitue une dérogation à l'interdiction de principe qui figure à ce propos à l'article 1385*bis* du Code judiciaire. Cette dérogation doit pouvoir se justifier au regard du principe d'égalité. Par ailleurs, la proportionnalité d'une astreinte d'"au moins 5000 euros par jour" peut être mise en doute, dès lors que la libre appréciation du juge est restreinte de manière drastique étant donné qu'il est obligé d'imposer une astreinte d'au moins 5000 euros par jour.

4.4. La proposition de loi accroît encore le traitement inégal instauré par la loi du 19 mars 1991 entre les (candidats) délégués du personnel et d'autres travailleurs dans le domaine de la protection en matière de licenciement. Lors des travaux parlementaires, il devra être démontré que l'élargissement de ces mesures protectrices à une seule catégorie de travailleurs peut résister au contrôle de la proportionnalité au regard du principe d'égalité, en tenant compte toutefois de la situation spécifique des délégués du personnel et du droit à la négociation collective qui est accessoirement en cause.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Art. 5

5. Dans le texte néerlandais de la disposition suggérée à l'article 5, 1° de la proposition, on écrira "proces-verbaal" et "niet-verzoening".

verantwoording te verschaffen. De Raad van State, afdeling Wetgeving, wenst in dat verband reeds op het volgende te wijzen.

4.2. De volledige afschaffing van de mogelijkheid voor de rechter om de arbeidsovereenkomst te schorsen gedurende de ontslagprocedure op grond van dringende reden of overmacht, waarin het wetsvoorstel voorziet, kan problematisch zijn in de situaties waarin de samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk onmogelijk is gemaakt, hetzij door de aard van de dringende reden, hetzij door een gebeurtenis buiten de wil van de werkgever. Zo zou aan het door de indieners van het voorstel aangevoerde misbruik van de schorsingsmogelijkheid ook kunnen worden verholpen door bijvoorbeeld de mogelijkheid tot schorsing te verbinden aan striktere voorwaarden. Het komt de afdeling Wetgeving voor dat het behoud van de mogelijkheid tot schorsing, zij het onder striktere voorwaarden, in elk geval beter de evenredigheidstoets van de voorgestelde regeling aan de betrokken grondrechten zou kunnen doorstaan.

4.3. Het wetsvoorstel biedt een bijkomende bescherming aan de betrokken werknemers door de rechter te verplichten om bij een weigering tot re-integratie in de onderneming een dwangsom van minstens 5000 euro per dag op te leggen. Het invoeren van een dwangsom voor de uitvoering van arbeidsovereenkomsten, in geval van beschermde werknemers, vormt een afwijking op het principieel verbod dat dienaangaande is opgenomen in artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek. Die afwijking moet kunnen worden verantwoord uit het oogpunt van het gelijkheidsbeginsel. Voorts kan de proportionaliteit van een dwangsom van "minstens 5000 euro per dag" worden betwijfeld, nu de beoordelingsvrijheid van de rechter drastisch wordt ingeperkt doordat hij ertoe wordt verplicht een dwangsom van minstens 5000 euro per dag op te leggen.

4.4. Met het voorstel van wet wordt de door de wet van 19 maart 1991 ingevoerde ongelijke behandeling tussen (kandidaat-) personeelsafgevaardigden en andere werknemers op het vlak van ontslagbescherming nog opgedreven. Tijdens de parlementaire behandeling zal moeten worden aangetoond dat het uitbreiden van deze beschermingsmaatregelen ten aanzien van één categorie van werknemers de evenredigheidstoets in het licht van het gelijkheidsbeginsel kan doorstaan, weliswaar rekening houdend met de specifieke situatie van personeelsafgevaardigden en het recht op collectief onderhandelen dat daarbij bijkomend in het geding is.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Art. 5

5. In de Nederlandse tekst van de bij artikel 5, 1°, van het voorstel voorgestelde bepaling schrijve men "proces-verbaal" en "niet-verzoening".

Art. 7 et 8

6. Dans les dispositions énoncées aux articles 7 et 8 de la proposition, on écrira chaque fois “par dérogation à l’interdiction visée à l’article 1385bis, alinéa 1^{er} du Code judiciaire” (et non: “par dérogation à l’article 1385bis du Code civil”) afin de ne laisser subsister aucun doute quant à l’application des autres dispositions de cet article ainsi que des articles subséquents ayant trait à l’astreinte.

OBSERVATION FINALE

7. La proposition de loi modifie plusieurs dispositions de la loi du 19 mars 1991. Cependant, ces modifications ont également des incidences sur d’autres dispositions de cette loi que la proposition ne modifie pas. À titre d’exemples, on peut relever les points suivants:

— il y aurait lieu d’également viser, à l’article 2, § 1^{er}, 3^o de la loi du 19 mars 1991, l’article 14, § 4 de la loi;

— l’article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991 doit être remanié afin de prendre également en considération l’hypothèse de la force majeure;

— l’article 9 de la loi du 19 mars 1991 qui concerne l’indemnité due au travailleur si le président du tribunal du travail décide que l’exécution du contrat de travail doit rester suspendue jusqu’à la décision passée en force de chose jugée, doit en toute logique être abrogé dès lors que la proposition abroge la possibilité de suspension de l’exécution du contrat de travail;

— l’article 12 de la loi du 19 mars 1991 doit être reformulé afin qu’il prenne également en considération l’hypothèse de la force majeure;

— la proposition de loi prévoyant la suppression de la faculté de suspendre l’exécution du contrat de travail, l’article 13, alinéa 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 sera abrogé. Sans doute cette observation s’applique-t-elle aussi au second alinéa où il conviendra en tout cas d’omettre la référence à l’article 84 de la loi du 3 juillet 1978 “relative aux contrats de travail”;

— la proposition de loi prévoyant la possibilité de faire annuler un licenciement abusif, il y a lieu de réexaminer l’usage des termes “licenciement”, “rupture” et “réintégration” dans l’article 14 proposé ainsi que dans les articles 15 à 19 de la loi du 19 mars 1991.

Le greffier,

Astrid TRUYENS

Le président,

Marnix VAN DAMME

Art. 7 en 8

6. In de bij de artikelen 7 en 8 van het voorstel voorgestelde bepalingen schrijve men telkens “in afwijking van het verbod bedoeld in artikel 1385bis, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek” (niet: “in afwijking van artikel 1385bis van het Gerechtelijk Wetboek”), teneinde er geen twijfel over te laten bestaan dat de overige bepalingen van dat artikel en de daaropvolgende artikelen die betrekking hebben op de dwangsom van toepassing zijn.

SLOTOPMERKING

7. Met het voorstel van wet worden verschillende bepalingen van de wet van 19 maart 1991 gewijzigd. Die wijzigingen hebben evenwel ook gevolgen voor andere bepalingen van die wet, die met het voorstel niet worden gewijzigd. Bij wijze van voorbeeld kan op het volgende worden gewezen:

— in artikel 2, § 1, 3^o, van de wet van 19 maart 1991 zou ook naar artikel 14, § 4, van de wet moeten worden verwezen;

— artikel 4, § 3, van de wet van 19 maart 1991 dient te worden herwerkt, teneinde daarin ook rekening te houden met de hypothese van overmacht;

— artikel 9 van de wet van 19 maart 1991, dat betrekking heeft op de vergoeding verschuldigd aan de werknemer indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst moet blijven tot de in kracht van gewijsde getreden uitspraak, moet logischerwijs opgeheven worden nu het voorstel de mogelijkheid van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst opheft;

— artikel 12 van de wet van 19 maart 1991 dient te worden geherformuleerd teneinde daarin ook rekening te houden met de hypothese van overmacht;

— artikel 13, eerste lid, van de wet van 19 maart 1991 dient te worden opgeheven, aangezien het voorstel van wet voorziet in de schrapping van de mogelijkheid van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt wellicht ook voor het tweede lid, waarin in elk geval de verwijzing naar het opheffen artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 “betreffende de arbeidsovereenkomsten” moet worden weggelaten;

— in het voorgestelde artikel 14 en de artikelen 15 tot 19 van de wet van 19 maart 1991 dient het gebruik van de termen “ontslag”, “beëindiging” en “re-integratie” te worden herbekeken, nu het voorstel van wet voorziet in de mogelijkheid van nietigverklaring van een onrechtmatig ontslag.

De griffig,

Astrid TRUYENS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME