

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1986-1987

25 FEBRUARI 1987

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 21, §§ 2, 5, 6 en 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en artikel 1bis, §§ 2, 5, 6 en 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen

AMENDEMENTEN

N° 1 VAN DE HEER BREYNE

Artt. 1 en 2

Deze artikelen vervangen door wat volgt:

« Artikel 1. — In artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen:

„De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen:

a) ofwel om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd;

b) ofwel om technische of economische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt dient de werkgever de werknemer alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorge-

Zie:

- 223-85/86:

— N° 1: Wetsvoorstel van de heer Vanderheyden.

Chambre des Représentants

SESSION 1986-1987

25 FÉVRIER 1987

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 21, §§ 2, 5, 6 et 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 1bis, §§ 2, 5, 6 et 7 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

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. BREYNE

Art. 1 et 2

Remplacer ces articles par ce qui suit:

« Article 1^{er}. — Les cinq premiers alinéas de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes:

„Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que:

a) soit pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail;

b) soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'aviser de ce fait le travailleur ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté

Voir:

- 223-85/86:

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

dragen hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgende lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil.

Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het hof doet uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien de ingeroepen reden als dringend wordt erkend door het arbeidsgerecht, geldt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid als betekening van het ontslag om dringende reden bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met dien verstande dat het slechts uitwerking krijgt op het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde is gegaan.

Tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvan sprake in het tweede lid, dient de werkgever aan de werknemer het loon uit te betalen, beperkt tot het gedeelte dat niet kan overgedragen of in beslag genomen worden krachtens artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek en, indien de dringende reden niet erkend wordt, dient de werkgever dit loon ten laatste op de eerstvolgende dag van loonbetaling in de onderne-
ming aan te vullen tot het normale loon dat zou moeten uitbetaald geweest zijn indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet zou geschorst geweest zijn.” »

VERANTWOORDING

Zie de toelichting van het wetsvoorstel van de heer Breyné tot wijziging van artikel 21, § 2 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (Stuk n° 504/1 — 1985/1986).

P. BREYNÉ
J. ANSOMS
J. DE ROO
E. VANDEBOSCH

la candidature de celui-ci, par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée.

Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence de motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine du nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Si le motif invoqué est admis comme motif grave par la juridiction du travail, la notification visée à l'alinéa 2 vaut notification du congé pour motif grave visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étant entendu que ce congé ne prend effet qu'au moment où la décision de ladite juridiction de travail est coulée en force de chose jugée.

Pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail visée à l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur la partie de sa rémunération qui ne peut être cédée ni saisie en vertu de l'article 1409 du Code judiciaire et, si le motif grave n'est pas admis, il est tenu de lui verser, au plus tard le plus prochain jour de paiement des rémunérations dans l'entreprise, le complément jusqu'à concurrence de la rémunération normale qui aurait dû lui être versée si l'exécution du contrat de travail n'avait pas été suspendue.” »

JUSTIFICATION

Voir les développements de la proposition de loi de M. Breyné modifiant l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 1^{er} bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (Doc n° 504 — 1985/1986).

N° 2 VAN DE HEREN SLEECKX EN VANDERHEYDEN

Art. 1

- 1) Het tweede en het derde lid weglaten.
- 2) Het vierde lid vervangen door wat volgt:

« De werkgever dient ten vroegste de tiende en ten laatste de zeventiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is. »

VERANTWOORDING

Het oorspronkelijke wetsvoorstel voorzag een « afkoelingsperiode » waarbij de partijen op ondernemingsniveau of in het paritair comité kunnen onderhandelen over een definitieve regeling van het conflict en/of over een overgangsregeling tijdens de daaropvolgende gerechtelijke fase.

Alhoewel de bedoeling van deze « afkoelingsperiode » — nl. het vermijden van omslachtige gerechtelijke procedures — moet behouden blijven, lijkt het aangewezen deze prejudiciële verzoening niet verplichtend op te leggen.

Als alternatief werd de tekst van de overeenkomstige passage uit het wetsvoorstel Breyne (Stuk n° 504/1, 1985-1986) genomen. De periode waarin de partijen tot overeenkomst kunnen komen — hetzij formeel via (het verzoeningsbureau van) het paritair comité of via de ondernemingsraad, hetzij op informele wijze op het ondernemingsniveau — werd echter uitgebreid tot minimum 1 volledige kalenderweek en max. 14 dagen, vanaf de ontvangstdatum van het aangetekend schrijven, die wordt vastgesteld op 3 dagen na de verzending ervan.

N° 3 VAN DE HEREN SLEECKX EN VANDERHEYDEN

Artikel 1

Het zevende en het achtste lid weglaten.

VERANTWOORDING

Het zevende en achtste lid beschrijven de procedure van verplichte gerechtelijke verzoening.

Deze vermeldingen zijn overbodig. Artikel 734 Gerechtelijk Wetboek voorziet op straffe van nietigheid immers reeds de verplichte poging tot minnelijke schikking voor de vorderingen genoemd in artikel 578 Gerechtelijk Wetboek (geschillen m.b.t. arbeidsovereenkomsten).

N° 4 VAN DE HEREN SLEECKX EN VANDERHEYDEN

Artikel 1

Het zesde lid vervangen door wat volgt:

« De partijen, alsmede de in het eerste lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden opgeroepen bij gerechtsbrief met dagbepaling. De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief met dagbepaling ».

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in één enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten. Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdaging ».

N° 2 DE MM. SLEECKX ET VANDERHEYDEN

Art. 1

- 1) Supprimer les deuxième et troisième alinéas.
- 2) Remplacer le quatrième alinéa par ce qui suit:

« L'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le dixième jour et au plus tard le dix-septième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande. »

JUSTIFICATION

La proposition de loi initiale prévoyait une « période de répit » au cours de laquelle les parties pourraient négocier, au niveau de l'entreprise ou au sein de la commission paritaire, en vue d'un règlement définitif du conflit et/ou de l'adoption d'une solution transitoire, applicable au cours de la phase judiciaire qui suit cette période.

S'il faut maintenir l'objectif poursuivi par cette « période de répit », à savoir éviter des procédures judiciaires compliquées, il paraît toutefois opportun de ne pas imposer cette conciliation préjudicielle.

Nous présentons en guise d'alternative, le passage correspondant de la proposition de loi Breyne (Doc. n° 504/1, 1985-1986). La période au cours de laquelle les parties ont la possibilité de conclure un accord — soit de manière formelle à l'intervention (du bureau de conciliation de) la commission paritaire ou du conseil d'entreprise, soit de manière informelle au niveau de l'entreprise — a cependant été portée à une semaine civile au minimum et à 14 jours au maximum, à partir de la date de réception de la lettre recommandée, date fixée à trois jours après l'envoi de celle-ci.

N° 3 DE MM. SLEECKX ET VANDERHEYDEN

Article 1^{er}

Supprimer les septième et huitième alinéas.

JUSTIFICATION

Les septième et huitième alinéas décrivent la procédure de la conciliation judiciaire obligatoire.

Ces dispositions sont superflues, étant donné que l'article 734 du Code judiciaire prévoit déjà, à peine de nullité, l'obligation de tenter la conciliation pour les demandes visées à l'article 578 du Code judiciaire (contestations relatives aux contrats de louage de travail).

N° 4 DE MM. SLEECKX ET VANDERHEYDEN

Article 1^{er}

Remplacer le sixième alinéa par ce qui suit:

« Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 1^{er}, sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour. Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour. »

Le président du tribunal du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes. En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise ».

VERANTWOORDING

In voorliggend voorstel werd geopteerd voor een expliciete weergave van de gerechtelijke procedure, daarom wordt — naar analogie met de oproeping in beroep, geregeld in het 29^{de} lid — ook hier de oproepingsprocedure hernomen. Bovendien voorziet bovenvermeld amendement eveneens in de oproeping van de representatieve werknemersorganisatie.

N^o 5 VAN DE HEREN SLEECKX EN VANDERHEYDEN

Artikel 1bis (nieuw)

Een artikel 1bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt:

« Art. 1bis. — In artikel 21, § 2, van dezelfde wet, wordt het achtste lid, 1^o, vervangen door de volgende bepaling:

» 1^o handeling van de werkgever die ertoe strekt eenzijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met een opzegging die werd betekend gedurende de periode bedoeld bij § 3 of § 4. »

VERANTWOORDING

Overeenkomstig het unanieme advies n^o 732 van de Nationale Arbeidsraad van 29 juli 1982 bleek het noodzakelijk de bestaande definitie van ontslag te wijzigen. Bij ontslag met opzeggingstermijn neemt de arbeidsovereenkomst slechts een einde op het ogenblik dat de opzeggingstermijn verstrijkt.

Nochtans is het eerder de datum van de betekening van het ontslag — of van de duidelijke kennisgeving van de werkgever om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen — die moet in aanmerking genomen worden om te bepalen op welk ogenblik het ontslag heeft plaatsgehad en na te gaan of dit ontslag al dan niet tijdens de beschermingsperiode valt.

J. SLEECKX

V. VANDERHEYDEN

N^o 6 VAN DE HEER FLAMANT

Artikel 1

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 1. — In artikel 21 § 2 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n^o 4 van 11 oktober 1978 worden de eerste vijf leden vervangen door volgende bepalingen:

« § 2. De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen ofwel om een dringende reden die door hen zelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen wordt, ofwel om technische of economische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, dient de werkgever de werknemer (alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen) hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt zonder doorbetaling van het loon tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil.

JUSTIFICATION

La proposition à l'examen vise à régler la procédure judiciaire de manière très détaillée. Le présent amendement tend dès lors à régler la procédure de convocation, par analogie avec la convocation en appel prévue au vingt-neuvième alinéa. Il prévoit en outre également la convocation de l'organisation représentative des travailleurs.

N^o 5 DE MM. SLEECKX ET VANDERHEYDEN

Article 1bis (nouveau)

Insérer un article 1bis (nouveau) libellé comme suit:

« Art. 1 bis. — A l'article 21, § 2, de la même loi, le huitième alinéa, 1^o, est remplacé par la disposition suivante:

» 1^o tout acte de l'employeur visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, avec ou sans indemnité de préavis, sans préavis ou avec préavis signifié au cours de la période visée aux §§ 3 ou 4. »

JUSTIFICATION

Conformément à l'avis unanime n^o 732 du Conseil national du travail du 29 juillet 1982, une modification de la définition actuelle du licenciement s'avère nécessaire. En cas de licenciement avec préavis, le contrat de travail ne prend fin qu'à l'échéance du préavis.

Or, c'est plutôt la date à laquelle le licenciement est signifié ou à laquelle l'employeur manifeste clairement son intention de mettre fin unilatéralement au contrat de travail qui doit être prise en considération pour déterminer à quel moment le licenciement a eu lieu et si ce licenciement a ou non eu lieu pendant la période durant laquelle le travailleur bénéficie d'une protection.

N^o 6 DE M. FLAMANTArticle 1^{er}

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 1^{er}. — Les cinq premiers alinéas de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par l'arrêté royal n^o 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes:

« § 2. Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que soit pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail, soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'aviser de ce fait le travailleur (ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci) par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue et que son salaire ne sera plus versé jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée.

Beboudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende, en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving. »

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen door het arbeidshof. Het hof doet uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien het ontslag om dringende reden aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de termijn van drie werkdagen zoals bedoeld in artikel 35, derde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingaan op de dag van de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Indien het ontslag om dringende reden niet aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de schorsing van de arbeidsovereenkomst geheven worden, zodat de werknemer onmiddellijk in de mogelijkheid moet worden gesteld het werk te hernemen en dient het normale loon, dat hem over de betrokken periode van schorsing verschuldigd is, uitgekeerd te worden.

Indien de werkgever weigert de werknemer het werk te laten hernemen, nadat deze hiertoe een verzoek tot herplaatsing heeft geformuleerd, dan is een vergoeding aan de betrokken werknemer verschuldigd overeenkomstig artikel 21 § 7 van onderhavige wet ».

N° 7 VAN DE HEER FLAMANT

Art. 2

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 2. — In artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen:

« § 2. De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen ofwel om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, ofwel om technische of economische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend. Binnen de drie

Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine de nullité, dans les quinze jours de sa notification. »

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrable du jugement.

Si le licenciement pour motif grave est accepté, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail courra à partir du jour de la notification visée à l'alinéa 2, lorsque l'arrêt aura été coulé en force de chose jugée.

Si le licenciement pour motif grave n'est pas accepté, la suspension du contrat de travail sera levée lorsque l'arrêt aura été coulé en force de chose jugée, de sorte que le travailleur puisse immédiatement reprendre son travail, et le salaire normal qui lui revient pour la période de suspension en question lui sera versé.

Si l'employeur refuse que le travailleur reprenne le travail après que celui-ci a formulé une demande de réintégration à cet effet, une indemnité sera versée audit travailleur, conformément à l'article 21, § 7 de la présente loi ».

N° 7 DE M. FLAMANT

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 2. — Les cinq premiers alinéas de l'article 1^{er}bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes:

« § 2. Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que soit pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail, soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente. Dans les trois jours

werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, dient de werkgever de werknemer (alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen) hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt zonder doorbetaling van het loon tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil.

Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende, en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen door het arbeidshof. Het hof doet uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partij een ter kennis gebracht.

Indien het ontslag om dringende reden aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de termijn van drie werkdagen zoals bedoeld in artikel 35, derde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingaan op de dag van de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Indien het ontslag om dringende reden niet aanvaard wordt, zal, wanneer de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan, de schorsing van de arbeidsovereenkomst geheven worden, zodat de werknemer onmiddellijk in de mogelijkheid moet worden gesteld het werk te hernemen en dient het normale loon, dat hem over de betrokken periode van schorsing verschuldigd is, uitgekeerd te worden.

Indien de werkgever weigert de werknemer het werk te laten hernemen, nadat deze hiertoe een verzoek tot herplaatsing heeft geformuleerd, dan is een vergoeding aan de betrokken werknemer verschuldigd overeenkomstig artikel 1bis § 7. »

VERANTWOORDING

1) Inzake de in acht te nemen termijnen, bouwt het voorstel een theorie op, die in de praktijk onuitvoerbaar is en dit omwille van verschillende redenen. Het lijkt derhalve meer aangewezen, wat betreft de te volgen procedure het voorstel van de heer Breyne (Stuk. n° 504/1, 1985-1986) te weerhouden, dat ingaand op het advies van de Commissie van Justitie, de uitspraak laat geschieden volgens de procedure als in kortgeding.

2) Weerhouden dat de arbeidsovereenkomst niet geschorst wordt in afwachting van een gerechtelijke uitspraak die kracht van gewijsde heeft

ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'en aviser le travailleur (ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci) par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue et que son salaire ne sera plus versé jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée.

Sauf, si entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine de nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Si le licenciement pour motif grave est accepté, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail courra à partir du jour de la notification visée à l'alinéa 2, lorsque l'arrêt aura été coulé en force de chose jugée.

Si le licenciement pour motif grave n'est pas accepté, la suspension du contrat de travail sera levée lorsque l'arrêt aura été coulé en force de chose jugée, de sorte que le travailleur puisse immédiatement reprendre son travail, et le salaire normal qui lui revient pour la période de suspension en question lui sera versé.

Si l'employeur refuse que le travailleur reprenne le travail après que celui-ci a formulé une demande de réintégration à cet effet, une indemnité sera versée audit travailleur, conformément à l'article 1bis, § 7, de la présente loi. »

JUSTIFICATION

1) En ce qui concerne les délais à respecter, la proposition élabore une théorie qui est inapplicable en pratique, et ce, pour diverses raisons. Il paraît dès lors préférable de retenir, en ce qui concerne la procédure à suivre, la proposition de M. Breyne (Doc. n° 504/1, 1985-1986), qui, ainsi que l'a proposé la Commission de la Justice, prévoit que les juridictions se prononcent comme en référé.

2) Prévoir que le contrat de travail n'est pas suspendu tant que la décision de la juridiction du travail n'a pas été coulée en force de chose

bekomen, zoals het voorstel doet, komt er op neer dat de betekenis en de draagwijdte van het begrip «dringende reden» verschillend dienen geïnterpreteerd al naar gelang het al dan niet om een beschermde werknemer gaat.

Terzake zou aldus een bevoorrechtiging van de beschermde werknemer in het leven geroepen worden, wat geenszins de bedoeling is van het koninklijk besluit n° 4. Enkel werd beoogd een verschil in de procedure tot stand te brengen. Alvast moet uitdrukkelijk gesteld worden, om alle controversen te vermijden, dat de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer, tegen wie de dringende reden ingeroepen wordt, geschorst wordt in afwachting van een gerechtelijke uitspraak die kracht van gewijsde heeft bekomen.

3) Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werkgever geschorst wordt wegens dringende reden ten laste van de werknemer, dient in de afwachtingsperiode geen loon betaald te worden, aangezien loon nu eenmaal de tegenprestatie is van geleverde arbeid en tijdens de bedoelde schorsing de beschermde arbeider geen arbeidsprestaties levert. Tijdens de afwachtingsperiode kan de R. V. A. terugvorderbare werkloosheidsuitkeringen toekennen zoals het nu reeds in de praktijk het geval is.

4) Tenslotte moet eveneens bepaald worden dat, in geval van erkenning van de dringende reden door het arbeidsgerecht, deze zou teruggaan tot op de dag van de aanzegging van voornoemde reden, zodat de arbeidsovereenkomst op die dag (nl. de dag van kennisgeving ervan) een einde zou nemen.

E. FLAMANT

N° 8 VAN DE HEER BREYNE

Art. 3 en 4

Deze artikelen vervangen door wat volgt:

«Art. 3. — In artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen:

«§ 2. De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen:

a) ofwel om een dringende reden die door henzelf erkend wordt of die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd;

b) ofwel om technische of economische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Binnen de drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt dient de werkgever de werknemer alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen hiervan bij ter post aangetekende brief in kennis te stellen, waarbij hij ook mededeelt dat vanaf deze datum de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt tot, bij overeenkomst waarvan sprake in het volgend lid of bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak van het arbeidsgerecht, een beslissing getroffen is omtrent het ontstane geschil.

Behoudens indien inmiddels tussen beide partijen een overeenkomst bereikt werd over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, dient de werkgever ten vroegste de zevende en ten laatste de veertiende dag vanaf de datum van verzending van het in vorig lid vermeld aangetekend schrijven het geschil aanhangig te maken bij

jugée, ainsi que le fait la proposition, implique que la signification et la portée de la notion de «motif grave» doivent être interprétées différemment selon qu'il s'agit ou non d'un travailleur protégé.

Cette disposition privilégierait donc le travailleur protégé, ce qui ne constitue nullement l'objectif de l'arrêté royal n° 4. Cet arrêté visait seulement à différencier la procédure. Il convient en tout cas de prévoir explicitement, afin d'éviter toute controverse, que le contrat de travail du travailleur protégé contre lequel le motif grave est invoqué, est suspendu tant que la décision de la juridiction du travail n'a pas été coulée en force de chose jugée.

3) Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue par l'employeur pour motif grave à charge des travailleurs, aucun salaire ne doit être versé pendant la période d'attente, étant donné que le salaire est la contrepartie du travail fourni et que pendant la suspension en question, le travailleur protégé n'effectue aucun travail. Pendant la période d'attente, l'O. N. Em. peut octroyer des allocations de chômage récupérables, comme cela se fait dès à présent dans la pratique.

4) Enfin, il y a également lieu de prévoir que si la juridiction du travail reconnaît l'existence du motif grave, cette reconnaissance remonte au jour de la notification de ce motif, de manière à ce que le contrat de travail prenne fin le même jour (c'est-à-dire celui de la notification).

N° 8 DE M. BREYNE

Art. 3 et 4

Remplacer ces articles par ce qui suit:

«Art. 3. — Les cinq premiers alinéas de l'article 1bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes:

«§ 2. Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que:

a) soit pour un motif grave reconnu par eux-mêmes ou préalablement admis par la juridiction du travail;

b) soit pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétence.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, l'employeur est tenu d'en aviser le travailleur ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, par lettre recommandée à la poste, laquelle mentionnera également que l'exécution du contrat de travail est suspendue jusqu'à ce que le litige ait été réglé soit par un accord comme prévu à l'alinéa suivant, soit par une décision de la juridiction du travail coulée en force de chose jugée.

Sauf si, entre-temps, un accord est intervenu entre les deux parties sur l'existence ou l'absence du motif grave, l'employeur est tenu de saisir le tribunal du travail au plus tôt le septième jour et au plus tard le quatorzième jour à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, et ce, par voie de requête signée à peine de

de arbeidsrechtbank, en dit bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift waarin de in het vorig lid vermelde dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is.

Na de partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het vonnis wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen dit vonnis kan binnen de 15 dagen na de kennisgeving verzet ingesteld worden.

Er kan bij een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift hoger beroep tegen het vonnis ingesteld worden binnen de 15 dagen na de kennisgeving.

De partijen alsmede de in het tweede lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het hof doet uitspraak volgens de procedure als in kortgeding. Een afschrift van het arrest wordt binnen de twee werkdagen van de uitspraak bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Indien de ingeroepen reden als dringend wordt erkend door het arbeidsgerecht, geldt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid als betekening van het ontslag om dringende reden bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met dien verstande dat het slechts uitwerking krijgt op het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde is gegaan.

Tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvan sprake in het tweede lid, dient de werkgever aan de werknemer het loon uit te betalen, beperkt tot het gedeelte dat niet kan overgedragen of in beslag genomen worden krachtens artikel 1409 van het Gerechtelijk Wetboek en, indien de dringende reden niet erkend wordt, dient de werkgever dit loon ten laatste op de eerstvolgende dag van loonbetaling in de onderneming aan te vullen tot het normale loon dat zou moeten uitbetaald geweest zijn indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet zou geschorst geweest zijn". »

N° 9 VAN DE HEER BREYNE

Art. 5

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 5. — De bepalingen van deze wet gelden voor alle geschillen die niet definitief beslecht zijn op de datum van de inwerkingtreding van deze wet. »

VERANTWOORDING

Zie de toelichting van het wetsvoorstel van de heer Breyne (Stuk n° 504/1, 1985/1986).

P. BREYNE
J. ANSOMS
J. DE ROO
E. VANDEBOSCH

nullité et mentionnant le motif grave, visé à l'alinéa précédent, qui justifie la demande.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue comme en référé. Copie du jugement est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Ce jugement est susceptible d'opposition pendant les quinze jours qui suivent sa notification.

Appel du jugement peut être interjeté, par voie de requête signée à peine de nullité, dans les quinze jours de sa notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa 2, sont convoquées, par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour de travail. La cour statue comme en référé. Copie de l'arrêt est notifiée aux parties, par pli judiciaire, dans les deux jours ouvrables du jugement.

Lorsque le motif invoqué est admis comme motif grave par la juridiction du travail, la notification visée à l'alinéa 2 vaut notification du congé pour motif grave visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étant entendu que ce congé ne prend effet qu'au moment où la décision de ladite juridiction du travail est coulée en force de chose jugée.

Pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail visée à l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur la partie de sa rémunération qui ne peut être cédée ni saisie en vertu de l'article 1409 du Code judiciaire et, si le motif grave n'est pas admis, l'employeur est tenu de lui verser, au plus tard le plus prochain jour de paiement des rémunérations dans l'entreprise, le complément jusqu'à concurrence de la rémunération normale qui aurait dû lui être versée si l'exécution du contrat de travail n'avait pas été suspendue". »

N° 9 DE M. BREYNE

Art. 5

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 5. — Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les litiges qui ne sont pas tranchés définitivement à la date de son entrée en vigueur. »

JUSTIFICATION

Voir les développements de la proposition de loi de M. Breyne (Doc. n° 504/1, 1985/1986).