

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1966-1967.

8 DECEMBER 1966.

Ontwerp van wet 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.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT DOOR DE HEER **DERORE**.

DAMES EN HEREN,

De studie, die Uw Commissie heeft gewijd aan dit ontwerp, heeft niet geleid tot wijzigingen van de wet door de Kamer van Volksvertegenwoordigers oorgegeven tekst.

Wel is op verschillende teksten een verduidelijking aan inhoud en draagkracht naar voor getreden, die zo trouw mogelijk in dit verslag worden weergegeven.

Alle leden hebben zich verheugd over dit Regerings-initiatief. Een lid, dat in die zin zijn opinie weergaf, heeft in feit de mening van alle Commissarissen te ontkennen.

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de commissie deelgenomen :

De heren Uselding, voorzitter; Carpels, Cuvelier Emile, Debucquoy, Clercq Stan, Houben Frans, Magé, Merchiers, Olivier, Parmentier, Pedemonte, Smet Albert, Vandeputte, Wyn en Derore, verslaggever.

A 7266

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

(Zitting 1966-1967) : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1966-1967.

8 DECEMBRE 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, DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1) PAR M. **DERORE**.

MESDAMES, MESSIEURS,

Après avoir examiné le projet de loi sous rubrique, votre Commission n'a cru devoir proposer aucune modification au texte qui nous a été transmis par la Chambre de Représentants.

Cependant, cet examen a permis de préciser la teneur et la portée de certaines dispositions et le présent rapport s'efforcera de reproduire ces précisions aussi clairement que possible.

Tous les commissaires se sont réjouis de cette initiative du Gouvernement. Le membre qui s'est prononcé en ce sens exprimait en fait l'opinion générale de votre Commission.

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commission :

MM. Uselding, président; Carpels, Cuvelier Emile, Debucquoy, Clercq Stan, Houben Frans, Magé, Merchiers, Olivier, Parmentier, Pedemonte, Smet Albert, Vandeputte, Wyn et Derore, rapporteur.

R. A 7266

Voir :

Document du Sénat :

51 (Session de 1966-1967) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

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 afgedank 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 aangekend 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 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 verlonen 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.

De 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.

EXPOSE DU MINISTRE.

Le projet de loi poursuit différents objectifs :

1. Le projet constitue une nouvelle étape dans la coordination 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 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.

e) De wetgeving op de comités voor veiligheid bepaalt dat de werknemer die in strijd met de wettelijke beschermingsvoorschriften werd ontslagen *als kandidaat* kan worden voorgedragen.

Een soortgelijke maatregel, die niet bestaat ten gunste van de kandidaat-afgevaardigden in de ondernemingsraden, werd naar aanleiding van een amendement in het ontwerp opgenomen.

2. Het ontwerp wijzigt de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

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 n^o 38/64 van de E.E.G.-Raad waarin met name wordt bepaald dat de werknemer, onderdaan van een Lid-Staat, eveneens gelijkheid 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.

Naar aanleiding van een amendement, verleent het ontwerp ten slotte ontheffing van de voorwaarde betreffende de *minimum-duur van de tewerkstelling* in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort (drie jaar voor de Belgen of de orderdanen van een Lid-Staat van de E.E.G. en vijf jaar voor de buitenlanders), aan de werknemers die de taak van afgevaardigde van het personeel uitgeoefend hebben in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid van een onderneming behorende tot een andere bedrijfstak, maar die wegens sluiting van die onderneming ontslagen werden.

e) la législation relative aux comités de sécurité stipule que le travailleur qui est licencié en violation des prescriptions légales de protection, peut être présenté *comme candidat*.

Pareille disposition, qui n'existe pas en faveur des candidats délégués aux conseils d'entreprise, a été insérée dans le projet à la suite d'un amendement.

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^o 38/64 du Conseil de la C.E.E., qui dispose notamment que le travailleur ressortissant d'un Etat membre bénéficie également 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 les listes 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.

Enfin, à la suite d'un amendement, le projet dispense de la condition relative à *la durée minimum de l'occupation* dans la branche d'activité dont relève l'entreprise (trois ans pour les Belges ou les ressortissants de la C.E.E. et cinq ans pour les étrangers), les travailleurs qui ont exercé les fonctions de délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité dans une entreprise relevant d'une autre branche d'activité, mais qui ont été licenciés par suite de la fermeture de cette entreprise.

Deze nieuwe bepaling wil de mogelijkheid scheppen om een beroep te doen op kandidaten die ter zake een grote ervaring hebben opgedaan, maar die wegens sluiting van de onderneming, in een andere onderneming worden tewerkgesteld.

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 n° 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 bezodiging 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 :

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, respectievelijk 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

Cette nouvelle disposition doit permettre de faire appel à des candidats qui ont acquis une grande expérience en la matière, mais qui, par suite de la fermeture de l'entreprise, sont occupés dans une autre entreprise.

3. Le projet de loi renforce la protection spéciale des membres et des candidats membres de conseils d'entreprise et des comités 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) 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 ans 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 impor-

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 het loon overeenkomend met een duur van :

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.

Tevens werd, ten gevolge van een amendement, in de tekst nader bepaald dat de forfaitaire vergoeding berekend wordt op de basis van het lopende loon, d.w.z. van de vergoeding die de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst en de gebruiken ontving op het tijdstip dat hij werd ontslagen.

c) Het wetsontwerp bepaalt dat de werknemers-afgevaardigde 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*.

Hetzelfde geldt, ten gevolge van een amendement, voor de werknemersafgevaardigde of kandidaat-afgevaardigde die om een dringende reden ontslagen werd, wanneer het rechtscollege waarbij het geschil aanhangig is gemaakt, het ontslag ongegrond heeft verklaard.

Dit geval moet immers in beginsel met het voorgaande worden gelijkgesteld.

Daarbij zal geruime tijd verlopen vooraleer de rechtbank uitspraak doet; het is dan ook niet wenselijk dat de werknemer in dat geval nog zijn herplaatsing moet aanvragen.

Naar aanleiding van een amendement, ten slotte, zal de bescherming van de kandidaten — indien het een volgende kandidatuur betreft — ingaan op de vijftiende dag vóór de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen bepaald wordt (en niet vanaf de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen) en eindigen twee jaar na de aanplakking van de uitslag.

Het ontwerp van wet berust grotendeels op de adviezen nummers 168 en 196 van 20 november 1962 en 30 april 1964 van de Nationale Arbeidsraad.

Het ontwerp van wet werd door de Kamer met algemene stemmen aangenomen.

tance et qu'elle est nulle pour les employés qui comptent trente-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 la rémunération correspondant à la durée de :

— 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.

En même temps, il a été précisé dans le texte, à la suite d'un amendement, que l'indemnité forfaitaire est calculée sur base de la rémunération en cours, c'est-à-dire de la rémunération dont le travailleur bénéficiait au moment de son licenciement en vertu de son contrat et des usages.

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.

Il en est de même, à la suite d'un amendement, en ce qui concerne le travailleur délégué, ou candidat-délégué, qui a été licencié pour motif grave, lorsque la juridiction qui a été saisie du litige a déclaré le licenciement non justifié.

En effet, ce cas doit, en principe, être assimilé au précédent.

En outre, il s'écoulera un laps de temps assez long avant que le tribunal ne se prononce; dès lors, il n'est pas souhaitable que l'intéressé doive encore demander dans ce cas sa réintégration.

Enfin, à la suite d'un amendement, la protection des candidats — s'il s'agit d'une candidature subséquente — prendra cours à partir du quinzième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (et non à partir de l'affichage du résultat des élections) et se terminera deux ans après l'affichage de ce résultat.

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

Le projet de loi a été adopté par la Chambre à l'unanimité des voix.

ALGEMENE BESPREKING.

Gezien het algemeen belang vergt dat het ontwerp zo spoedig mogelijk wet worde, was uw Commissie akkoord onmiddellijk de artikelsgewijze bespreking aan te vatten op basis van de door de Kamer goedgekeurde tekst.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING.**HOOFDSTUK I.****Wijzigingen in de wet van 20 september 1948.****Artikel 1.****Paragraaf 1.**

De Commissie onderschrijft eenparig de voorwaarden van verkiesbaarheid die worden vastgelegd voor jonge en vreemde werknemers. Zonder enige twijfel zal de blijk van waardering ten opzichte der vreemde werkkrachten door hen gunstig onthaald worden, en hun integratie in de Belgische Gemeenschap in de hand werken. Voordien moest een onderdaan van een Lid-Staat van de Europese Economische Gemeenschap gedurende vijf jaar tewerkgesteld zijn in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort. Thans wordt deze periode herleid tot 3 jaar, precies zoals voor de Belgen.

Voor de andere vreemdelingen en vaderlandlozen blijven de vijf jaren tewerkstelling in de bedrijfstak als voorwaarde behouden.

Ook voor de jonge werknemers wordt het verwerven van rechten en het dragen van verantwoordelijkheden bespoedigd (van 21 jaar naar 18 jaar).

Paragraaf 2.

In zijn Advies n° 196 (blz. 61) had de Nationale Arbeidsraad geconcludeerd :

« Hij (de Raad) is anderdeels eenparig van oordeel, dat moet vermeden worden dat de leden van de Raden en Comités hun loopbaan onbepaald verlengen dank zij de speciale beschermingsmaatregelen, en tevens dat ze zouden worden afgedankt bij het bereiken van de pensioenleeftijd, terwijl de andere werknemers verder zouden mogen werken. »

De Commissie aanvaardt de gegrondheid van deze regels. Dit wordt een vijfde voorwaarde van verkiesbaarheid, die moet vervuld zijn op de dag der verkiezingen.

Voor de met een mandaat beklede leden die vroegtijdig op pensioen gaan stellen zich geen problemen. Ze moeten immers zelf ontslag nemen.

In de vroegere wetgeving kwam geen enkele bepaling voor noch betreffende de uitsluiting van de gepensioneerden uit de verkiesbaren, noch betreffende de mogelijkheid om gepensioneerden tijdens hun beschermperiode te ontslaan.

DISCUSSION GENERALE.

Comme l'intérêt général exige que le projet ait force de loi dans le plus bref délai, votre Commission a marqué son accord pour entreprendre immédiatement la discussion des articles sur la base du texte adopté par la Chambre.

DISCUSSION DES ARTICLES.**CHAPITRE I.****Modifications à la loi du 20 septembre 1948.****Article premier.****Paragraphe 1^{er}.**

La Commission admet unanimement les conditions d'éligibilité prévues pour les jeunes travailleurs et les travailleurs étrangers. Il est certain que cette marque d'estime envers les travailleurs étrangers sera bien accueillie par eux et qu'elle favorisera leur insertion dans la communauté belge. Précédemment, les ressortissants d'un pays membre de la Communauté Economique Européenne devaient avoir été occupés pendant cinq ans dans la branche d'activité dont relève l'entreprise. Cette période se trouve ramenée à trois ans, comme s'il s'agissait de travailleurs belges.

Le délai de cinq ans est maintenu pour les autres étrangers et apatrides.

D'autre part, le projet prévoit que les jeunes travailleurs exerceront plus tôt qu'auparavant leurs droits et responsabilités (l'âge requis étant ramené de 21 ans à 18 ans).

Paragraphe 2.

Dans son Avis n° 196 (p. 61), le Conseil national du travail avait conclu en ces termes :

« Il (le Conseil) est d'autre part unanime à considérer qu'il faut à la fois empêcher que des membres des conseils et comités ne prolongent indéfiniment leur carrière à la faveur des mesures spéciales de protection, et prévenir le licenciement de ces personnes à l'âge de la retraite alors que les autres travailleurs pourraient continuer à travailler. »

Votre Commission admet le bien-fondé de cette règle. Celle-ci devient la cinquième condition d'éligibilité à remplir à la date des élections.

Le fait que les membres chargés d'un mandat prennent prématurément leur retraite ne soulève aucun problème. En effet, ils doivent démissionner eux-mêmes.

La législation antérieure ne contenait aucune disposition sur l'inéligibilité des pensionnés ni sur la possibilité de les licencier pendant leur période de protection.

Het wetsontwerp wijzigt deze toestand door te bepalen :

a) dat een werknemer verkiesbaar is zolang hij de pensioengerechtigde leeftijd niet heeft bereikt;

b) dat een werknemer die als afgevaardigde van het personeel of als kandidaat beschermd is, kan ontslagen worden wanneer hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe hij behoort, in dienst te houden.

Paragraaf 3.

Het vierde lid maakt de voordracht ongeldig van een kandidaat die zich wil laten verkiezen op de lijsten van twee of meer syndikale organisaties, of op de lijst van arbeiders en bedienden, of op die van jongeren en volwassenen.

Het vijfde lid behandelt uitsluitend het geval van de kandidaat (ate) die bericht van afdanking kreeg in de loop der periode die ligt tussen de vijftiende dag voorafgaande aan en de dag waarop het bericht dat de verkiezingen vaststelt, wordt aangeplakt.

Zo hij aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoet is de kandidatuurstelling van deze werknemer geldig, doch hij zelf of de werknemersorganisatie waartoe hij behoort moet zijn herplaatsing in de onderneming vragen binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de voordracht der kandidaturen.

Het artikel wordt eenparig goedgekeurd.

Artikel 2.

Artikel 21, paragraaf 1.

5. De ernstige tekortkoming moet zich niet hebben voorgedaan in de uitoefening van het mandaat. Doch er is tussenkomst van de Werkrechtersraad vereist, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen.

6. Een lid denkt hier aan de situatie van een afgevaardigde die als arbeider verkozen was en bediende wordt. Hij ziet in de wettekst een waarborg tegen de tactiek die hierin bestaan zou een arbeidersafgevaardigde te promoveren tot bediende om hem uit zijn mandaat te ontheffen.

De Commissie keurt met overtuiging de procedure van inschakeling der plaatsvervangers goed (art. 21, par. 1, vierde lid). Ze zal de normale werking der Raden verzekeren. Het is alleszins verantwoord deze nieuwe voorschriften in de wet vast te leggen.

Hoe geschiedt evenwel de aanduiding van het plaatsvervangend lid dat zal zetelen ? M.a.w. : duidt de werkgever dit lid aan of doet het verhinderd lid dit zelf, of wie dan ook ?

De plaatsvervange leden zullen zetelen in de volgorde waarin zij verkozen werden.

Le projet de loi modifie cette situation en prévoyant :

a) qu'un travailleur est éligible aussi longtemps qu'il n'a pas atteint l'âge de la retraite;

b) qu'un travailleur bénéficiant de la protection légale en tant que délégué ou candidat délégué du personnel peut être licencié dès qu'il atteint l'âge de sa retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

Paragraphe 3.

Le quatrième alinéa invalide la présentation d'un candidat porté sur les listes de deux ou plusieurs organisations syndicales ou, à la fois, sur la liste des ouvriers et des employés, ou encore, à la fois, sur la liste des jeunes travailleurs et des travailleurs adultes.

Le cinquième alinéa a uniquement trait au cas du candidat ou de la candidate qui a reçu son préavis de licenciement au cours de la période qui allant du quinzième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections au jour qui suit cet affichage.

Si ce travailleur remplit les conditions d'éligibilité, sa candidature est valable mais il doit, soit personnellement, soit par l'entremise de l'organisation de travailleurs à laquelle il appartient, demander sa réintégration dans l'entreprise dans les trente jours qui suivent la date de présentation des candidatures.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Article 2.

Article 21, § 1^{er}.

5. La faute grave ne doit pas avoir été commise dans l'exercice du mandat. Toutefois, le conseil de prud'hommes doit intervenir à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature.

6. A ce propos, un membre songe à la situation d'un délégué élu comme ouvrier et qui devient employé. Il voit dans le texte de la loi une garantie contre la tactique qui consisterait à promouvoir un délégué ouvrier à la qualité d'employé pour le priver de son mandat.

La Commission approuve très volontiers la procédure selon laquelle il sera fait appel aux suppléants (article 21, § 1^{er}, alinéa 4) et qui permettra d'assurer le fonctionnement normal des Conseils. De toute manière, il convient que ces nouvelles prescriptions soient inscrites dans la loi.

Mais comment sera désigné le membre suppléant appelé à siéger ? En d'autres termes, cette désignation sera-t-elle faite par l'employeur, ou bien par le membre lui-même, ou encore par quelqu'un d'autre ?

Les membres suppléants siégeront dans l'ordre selon lequel ils ont été élus.

Wanneer de werkgever de ondernemingsraad (in voorkomend geval : het Comité voor veiligheid) bijeenroept, zal hij hiermee rekening moeten houden. Het is inderdaad de werkgever die er mee belast is de Ondernemingsraad (of het veiligheidscomité) bijeen te roepen (O.R. : BR. 13-6-49, art. 5 en 6; C.V.H. : Reglement Arbeidsbescherming, art. 839septies, eerste lid). Het is evenwel de werknemer, die werkend lid is van de ondernemingsraad (of het Comité voor Veiligheid) die beslist of hij al dan niet verhinderd is. Het is derhalve dit lid dat de werkgever moet verwittigen, die alsdan zorgt voor de uitnodiging van de plaatsvervanger.

Paragraaf 2.

Het voorafgaand beroep op het bevoegde Paritaire Comité wordt hier gesteld als een bindende voorwaarde. Het verwaarlozen ervan (bij afdanking om economische of technische reden) zal telkens ten nadele van de werkgever uitvallen. Het beroep van werkgeverszijde op het bevoegde Paritaire Comité nadat de zaak reeds hangend is gemaakt bij de Werkrechtssraad zal bovendien zonder uitwerking blijven.

Het is goed er aan te herinneren dat ook de regels bij afdanking op staande voet, die door de wetten op de arbeids- en bediendenovereenkomsten zijn voorgeschreven, dienen nageleefd (wegzending binnen drie dagen en betekening van de reden binnen drie dagen na de wegzending).

Een lid vraagt duidelijke illustratie van wat de zinsede inhoudt : « elke beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hun een reden uitmaken die de beëindiging zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn rechtvaardigt ».

De vraag is van belang, want par. 5 van ditzelfde artikel wordt in dat geval buiten werking gesteld, m.a.w. de ten onrechte afgedankte werknemer moet zijn herplaatsing niet vragen.

De Minister antwoordt dat de bedoeling van dit voorschrift wordt teruggevonden in het Advies n° 196 van de Nationale Arbeidsraad :

« Hij (de Raad) is van oordeel dat onder ontslag niet enkel dient te worden verstaan, de beëindiging van de overeenkomst door de werkgever, doch ook door de werknemer, met betrekking tot feiten, begaan door de werkgever, die kunnen beschouwd worden als een reden van beëindiging van de overeenkomst. De Raad is van oordeel dat de door de werknemer ingeroepen redenen aan de appreciatie van de Rechter zouden moeten worden overgelaten. »

Paragraaf 3.

Brengt een nieuwe begrenzing van de periode tijdens welke de bescherming speelt, nl. van de vijftiende dag af voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingen vaststelt, (wat reeds bestaat), tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld (vroeger : tot de volgende verkiezingen).

L'employeur devra en tenir compte lorsqu'il convoquera le conseil d'entreprise (le cas échéant : le comité de sécurité). C'est en effet l'employeur qui est chargé de convoquer le conseil d'entreprise (ou le comité de sécurité) (conseil d'entreprise : arrêté du Régent du 13 juin 1949, articles 5 et 6, comité de sécurité : règlement général pour la protection du travail, article 839, septies, al. 1^{er}). Il appartient cependant au travailleur qui est membre effectif du conseil d'entreprise (ou du comité de sécurité) de décider s'il est, ou non, empêché. C'est donc ce membre que l'employeur doit avertir et qui veillera alors à ce que son suppléant soit invité à occuper le siège vacant.

Paragraphe 2.

Le projet fait du recours préalable à la Commission paritaire compétente une condition obligatoire. La non-observation de cette règle (en cas de licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique) aura chaque fois des conséquences défavorables pour l'employeur. De plus, le recours des employeurs à la Commission paritaire compétente après que le conseil de prud'hommes aura déjà été saisi de l'affaire restera sans effet.

Il convient de rappeler l'obligation d'observer les règles applicables au licenciement sur l'heure qui sont prévues par les lois relatives aux contrats d'emploi et de louage de travail (renvoi dans les trois jours et signification du motif dans les trois jours de ce renvoi).

Un membre demande des éclaircissements sur la portée de la phrase suivante : « toute rupture du contrat par le travailleur à 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 ».

La question est importante, car, dans ce cas, le § 5 du même article est mis hors d'application, c'est-à-dire que le travailleur licencié à tort ne doit pas demander sa réintégration.

Le Ministre répond que le but de cette disposition résulte de l'Avis n° 196 du Conseil national du Travail :

« Il (le Conseil) estime que par licenciement, il y a lieu d'entendre, non seulement la rupture du contrat par l'employeur, mais aussi la rupture du contrat par le travailleur, en relation avec des faits commis par l'employeur, qui peuvent être considérés comme constituant un motif de rupture du contrat. Le Conseil considère que les motifs invoqués par le travailleur devraient être laissés à l'appréciation du juge. »

Paragraphe 3.

Ce paragraphe crée une nouvelle limitation de la période de protection, qui ira du quinzième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (ce qui était déjà prévu) jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes (précédemment : jusqu'aux élections suivantes).

Zo zal bv. de opzegging gegeven aan een personeelslid tijdens de periode gelegen tussen de vijftiende dag vóór en de dag van aanplakking van het bericht dat de verkiezingen vaststelt, nietig worden zo dit lid zich kandidaat stelt voor de verkiezingen.

De niet herkozen leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten die zich voor de eerste maal laten voordragen, genieten van de bescherming tot de nieuw verkozen kandidaten worden aangesteld. Zij blijven derhalve beschermd tijdens de neutrale periode die ligt tussen de dag der jongste verkiezing en de installatie van de nieuwe raad.

Een lid stelt volgende preciese vraag : Een niet beschermde bediende met meer dan 35 jaren dienst wordt in opzegging geplaatst. Hij heeft recht op een opzegging van twee jaar. Na verloop van een jaar vinden in de onderneming verkiezingen plaats. Hij stelt zich kandidaat. Welke rechten op bescherming kan hij inroepen ?

Het gaat om een geldig ontslag, dat geldig blijft. Het werd immers betekend op een tijdstip, waarop betrokkene geen bescherming genoot.

De kandidatuurstelling is eveneens geldig; zij werd immers gedaan door een werknemer die alle verkiezingsvoorwaarden vervult, inbegrepen die betreffende het « tewerkgesteld zijn in de onderneming » (art. 19, eerste lid, 3°).

Nochtans kan betrokkene geen aanspraak maken op de bescherming als kandidaat of lid van de ondernemingsraad, aangezien hij werd ontslagen op een ogenblik dat hij niet beschermd was.

Bijgevolg zal hij, bij het verstrijken van de opzeggingstermijn, de onderneming moeten verlaten en neemt zijn mandaat meteen een einde bij toepassing van artikel 21, tweede lid, 2°. In die onderstelling zal het plaatsvervangend lid zijn mandaat voltooien.

Er dient dus onderscheid gemaakt tussen de opzegging gegeven vóór de vijftiende dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt (deze blijft geldig) en de opzegging gegeven vanaf deze zelfde vijftiende dag (deze opzegging kan ongeldig worden).

Paragraaf 5.

Deze tekst onderlijnt de drie stadia van de herplaatsing in de onderneming :

a) Beëindiging van de overeenkomst in overtreding der bepalingen van de paragrafen 3 en 4 (afdeling van leden of kandidaten);

b) De aanvraag binnen de 30 dagen om herplaatsing in de onderneming;

c) De herplaatsing in de onderneming.

Paragrafen 5, 6 en 7.

A. De werknemer (lid of kandidaat-lid van de ondernemingsraad) kan geen aanspraak maken op herplaatsing noch op forfaitaire vergoeding, zo :

Ainsi par exemple, le préavis donné à un membre du personnel au cours de la période allant du quinzième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et le jour même de l'affichage, sera nul si ce membre présente sa candidature aux élections.

Les membres non réélus qui représentent le personnel et les candidats qui se présentent pour la première fois bénéficient de la protection jusqu'au moment de l'installation des candidats nouvellement élus. Ils continuent donc de bénéficier de la protection légale durant la période intermédiaire qui va de la date de l'élection la plus récente à l'installation du nouveau conseil.

Un membre pose alors la question suivante : Un employé ne bénéficiant pas de la protection légale et comptant plus de 35 années de service est mis en préavis. Il a droit à un préavis de deux ans. A l'expiration de la première année, des élections ont lieu dans l'entreprise. Il pose sa candidature. Quels droits à la protection peut-il invoquer ?

Il s'agit d'un licenciement valable et qui reste valable. En effet, il a été signifié à un moment où l'intéressé ne bénéficiait pas de la protection légale.

L'acte de candidature est également valable; celle-ci a en effet été présentée par un travailleur remplissant toutes les conditions d'éligibilité, y compris celle d'être « occupé dans l'entreprise » (art. 19, alinéa 1^{er}, 3°).

Néanmoins, l'intéressé ne peut pas revendiquer le bénéfice de la protection comme candidat ou comme membre du conseil d'entreprise, puisqu'il a été licencié à un moment où il ne bénéficiait pas de la protection légale).

En conséquence, il devra quitter l'entreprise à l'expiration du préavis et, par le fait même son mandat prendra fin en application de l'article 21, 2^e alinéa, 2°. Dans cette hypothèse, le suppléant achèvera son mandat.

Il faut donc distinguer entre le préavis donné avant le quinzième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (qui reste valable) et le préavis donné à partir de ce même quinzième jour (ce dernier préavis peut être invalidé).

Paragraphe 5.

Ce texte souligne les trois stades de la réintégration dans l'entreprise :

a) Rupture du contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4 (licenciement de membres ou de candidats);

b) La demande de réintégration dans l'entreprise, à faire dans les trente jours;

c) La réintégration effective dans l'entreprise.

Paragrapes 5, 6 et 7.

A. — Le travailleur (membre ou candidat-membre du conseil d'entreprise) ne peut demander ni sa réintégration ni une indemnité forfaitaire :

1. zijn doorzending, zonder opzegging, om dringende reden

- niet door hem betwist wordt;
- desgevallend door de Werkrechtersraad gegrond werd bevonden (art. 21, par. 2, eerste lid);

2. zijn doorzending wegens economische of technische redenen vooraf door het bevoegde Paritaire Comité aanvaard werd (art. 21, par. 2, eerste lid).

B. De werknemer (lid of kandidaat-lid voor de ondernemingsraad) kan aanspraak maken op de forfaitaire vergoeding zonder zijn herplaatsing te moeten vragen :

1. Zo hijzelf een einde stelt aan de overeenkomst wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de verbreking zonder opzegging rechtvaardigt (art. 21, par. 7, 2° lid, 1°);

2. Zo de werkgever ontslag geeft zonder opzegging, en dit ontslag door de rechtsmacht ongegrond wordt verklaard (art. 21, par. 7, 2° lid, 2°) :

- hetzij omdat de dringende reden ongegrond is;
- hetzij omdat de procedure niet werd gevolgd (wegzending binnen drie dagen + betekening van de reden binnen drie dagen na de wegzending).

C. De werknemer (lid of kandidaat-lid van de ondernemingsraad) moet zijn herplaatsing vragen en heeft recht op de forfaitaire vergoeding zo de werkgever de herplaatsing weigert in het geval van ontslag op initiatief van de werkgever :

— met of zonder opzegging wegens economische of technische redenen waarvan het bevoegd Paritair Comité de gegrondheid :

- a) niet vooraf heeft erkend (omdat die erkenning gebeurlijk niet aangevraagd werd);
- b) niet erkend heeft (ongegrond);
- c) om andere reden dan dringende of economische of technische redenen, met of zonder gemeenschappelijke opzeggingstermijn.

Het artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Artikel 3.

Eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK II.

Wijzigingen in de wet van 10 juni 1952.

Artikel 4.

Dit artikel regelt dezelfde materie betreffende de Comités voor Veiligheid als artikel 1 van het ontwerp doet voor de ondernemingsraden.

Eenparig aangenomen.

1. en cas de licenciement sans préavis, pour motif grave :

- s'il ne l'a pas contesté lui-même;
- si le cas échéant, le Conseil de prud'hommes l'a jugé fondé (art. 21, § 2, 1^{er} alinéa);

2. si son licenciement a été admis préalablement par la Commission paritaire compétente pour des raisons d'ordre économique ou technique (art. 21, § 2, alinéa 1^{er}).

B. — Le travailleur (membre ou candidat-membre d'un conseil d'entreprise) a droit à l'indemnité forfaitaire sans devoir demander sa réintégration :

1. S'il rompt lui-même le contrat en raison de faits qui dans son chef, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis (art. 21, § 7, 2° alinéa, 1°);

2. Si l'employeur a licencié le travailleur sans préavis, à condition que la juridiction compétente ait jugé non fondé le licenciement (art. 21, § 7, alinéa 2, 2°) :

- soit parce que le motif grave invoqué est non fondé;
- soit parce que la procédure n'a pas été suivie (renvoi dans les trois jours et signification du motif dans les trois jours de ce renvoi).

C. — Le travailleur (membre ou candidat-membre d'un conseil d'entreprise) doit demander sa réintégration et a droit à l'indemnité forfaitaire si l'employeur refuse la réintégration en cas de licenciement à l'initiative de l'employeur :

— avec ou sans préavis, pour des raisons d'ordre économique ou technique que la Commission paritaire compétente :

- a) n'a pas reconnues au préalable (parce que, le cas échéant, cette reconnaissance n'a pas été demandée);
- b) n'a pas reconnues (parce que non fondées);
- c) pour une raison autre qu'un motif grave ou une raison d'ordre économique ou technique, avec ou sans le préavis de droit commun.

L'article 2 est adopté à l'unanimité.

Article 3.

Adopté à l'unanimité.

CHAPITRE II.

Modifications à la loi du 10 juin 1952.

Article 4.

Cet article règle, en ce qui concerne les Comités de sécurité, la même matière que l'article premier du projet pour les conseils d'entreprise.

Il est adopté à l'unanimité.

Artikel 5.

Dit artikel bevat dezelfde bepalingen voor de veiligheidscomités als artikel 2 voor de ondernemingsraden.

Eenparig aangenomen.

Artikelen 6, 7 en 8.

Eenparig aangenomen.

Het ontwerp in zijn geheel wordt eenparig goedgekeurd.

Het verslag wordt eenparig aangenomen.

De Verslaggever,
A. DERORE.

De Voorzitter,
L. MERCHIEERS.

Article 5.

Cet article contient, en ce qui regarde les comités de sécurité, les mêmes dispositions que l'article 2 pour les Conseils d'entreprise.

Il est adopté à l'unanimité.

Articles 6, 7 et 8.

Adoptés à l'unanimité.

L'ensemble du projet de loi a été adopté à l'unanimité.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Rapporteur,
A. DERORE.

Le Président,
L. MERCHIEERS.