

Chambre des Représentants

SESSION 1983-1984

1^{er} FÉVRIER 1984

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

(Déposée par M. Vanderheyden)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le Rapport au Roi relatif à l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 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, précise que cet arrêté a pour objet d'empêcher que certains employeurs peu soucieux du fonctionnement normal des organes de relations sociales et dans le but de démanteler la représentation des travailleurs, puissent invoquer à tort un motif grave ou puissent l'invoquer pour des faits inhérents aux activités syndicales et à l'exercice du mandat. Il faut en ce cas s'assurer, en temps utile, de l'existence du motif grave et celui-ci doit trouver sa source dans l'exécution du contrat de travail et non dans l'exécution du mandat de délégué des travailleurs.

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

L'application du régime actuel a été l'objet de nombreuses controverses devant les tribunaux du travail. Des interprétations divergentes ont été données quant à la procédure à suivre et quant à la situation concrète du travailleur au cours de celle-ci.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1983-1984

1 FEBRUARI 1984

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

(Ingediend door de heer Vanderheyden)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Zoals gepreciseerd in het Verslag aan de Koning dat eraan voorafgaat, beoogt het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen te beletten dat bepaalde werkgevers, weinig bekommerd om een normale werking van de inspraak en ten einde de vertegenwoordiging van de werknemers te ontmantelen, ten onrechte een dringende reden zouden kunnen invoeren of een dringende reden zouden kunnen invoeren gesteund op feiten inherent aan de syndicale activiteiten van de werknemersvertegenwoordigers of aan de uitoefening van hun mandaat. In dit geval moet men zich ten gepaste tijde ervan vergewissen dat er een dringende reden bestaat, die haar oorsprong moet vinden in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet in de uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde.

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

De toepassing van de huidige regeling heeft het voorwerp van talrijke geschillen voor de arbeidsrechtbanken uitgemaakt. Uiteenlopende interpretaties zijn gerezen omtrent de te volgen procedure en de concrete toestand van de werknemer tijdens die procedure.

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

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

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

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

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

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

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

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

La présente proposition de loi se fonde du reste sur l'avis émis au sein du Conseil par les représentants des travailleurs (2).

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

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

Il nous a paru préférable et plus simple d'apporter ces modifications par le biais d'une proposition de loi distincte plutôt que par voie d'amendements présentés aux propositions de loi existantes.

A. Procédure de licenciement pour motif grave des travailleurs protégés

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

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

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

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

Toch dienen op een aantal punten wijzigingen aangebracht te worden.

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

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

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

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

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

Onderhavig wetsvoorstel stoelt overigens op het advies dat de werknemersorganisaties aldaar hebben uitgebracht (2).

In verband met de gerechtelijke techniek dient te worden opgemerkt dat de commissie ondernemingsraden belast met het onderzoek van de kwestie, kon rekenen op de medewerking van de heer Krings, advocaat-generaal bij het Hof van cassatie en voormalig koninklijk commissaris voor de gerechtelijke hervorming.

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

Onderhavig wetsvoorstel brengt de wijzigingen in de vorm van een autonoom voorstel eerder dan in de vorm van amendementen op de bestaande wetsvoorstellen. Die eerste werkwijze heeft immers het voordeel eenvoudig te zijn.

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

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

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

(1) Proposition de loi déposée par M. Breyne (Doc. Chambre n° 155/1, 1981-1982) et proposition de loi déposée par M. Sleecx (Doc. Chambre n° 172/1, 1981-1982).

(2) Conseil national du Travail, avis n° 691 - émis le 26 mars 1981.

(1) Wetsvoorstel ingediend door de heer Breyne (Stuk. Kamer n° 155/1, 1981-1982) en het wetsvoorstel ingediend door de heer Sleecx (Stuk. Kamer n° 172/1, 1981-1982).

(2) Nationale Arbeidsraad, advies n° 691 - uitgebracht op 26 maart 1981.

Première phase : la conciliation dans l'entreprise

Une procédure de conciliation obligatoire devrait avoir lieu au niveau de l'entreprise avant que le litige soit soumis au tribunal du travail. Dans certains cas, une telle formule pourrait en effet contribuer à une solution rapide du litige et aurait l'avantage de réduire le volume de travail des tribunaux du travail.

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

2. Une période de répit de dix jours prend cours le jour de l'envoi de la lettre recommandée. Au cours de cette période, les parties peuvent négocier au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la Commission paritaire.

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

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

A ce tégard, il convient de se fier au sens des responsabilités dont les employeurs et les organisations syndicales font preuve à l'occasion de conflits particulièrement délicats.

Deuxième phase : l'introduction de la procédure judiciaire

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

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

Le président du tribunal du travail siège toutes affaires cessantes et en une seule audience (aucune possibilité de remise). En cas de défaut d'une des parties, il rend une ordonnance par défaut réputée contradictoire.

Troisième phase : le président du tribunal de travail

Première fonction : la conciliation

Par souci d'efficacité et afin de contribuer à la résorption de l'arriéré judiciaire, la proposition de loi introduit une phase obligatoire de conciliation judiciaire devant le président du tribunal du travail.

Cette tentative de conciliation par le président doit être réelle et les parties — employeur, travailleur et permanent syndical — doivent être entendues personnellement. Il faut éviter en effet que le débat à ce stade soit déjà un débat « juridique » entre les conseils des parties.

Eerste fase : de verzoening in de onderneming

Er zou eerst een verplichte verzoeningsprocedure op het niveau van de onderneming moeten plaatshebben, vooraleer het geschil aan de arbeidsrechtbank zou kunnen worden voorgelegd. Een dergelijke formule zou inderdaad in bepaalde gevallen kunnen bijdragen tot een snelle oplossing van het geschil en zou het voordeel hebben het werkvolume van de arbeidsrechtbanken te verminderen.

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

2. Vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden, gaat een afkoelingsperiode van 10 dagen in gedurende dewelke de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meeste gerede partij, op het niveau van het paritair comité kunnen onderhandelen.

Die tien dagen omvatten de ontvangstermijn van de aangetekende brief, met name 3 dagen, alsmede de onderhandelingsstermijn, nl. 7 dagen.

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

In dat verband dient vertrouwd op de verantwoordelijkheidszin waarvan de werkgevers en de vakorganisaties blijken te geven in soms uiterst delicate en gevoelige conflicten.

Tweede fase : de inleiding van de gerechtelijke procedure

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

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

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt alle andere zaken ter zijde gelaten en in één enkele zitting (zonder enige mogelijkheid tot verdaging). Bij verstek van één van de partijen doet hij uitspraak bij verstek dat wordt geacht tegensprekelijk te zijn.

Derde fase : de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank

Eerste taak : de verzoening

Om redenen van doeltreffendheid en om tegelijkertijd de gerechtelijke achterstand in te halen, voert het wetsvoorstel een verplichte fase van gerechtelijke verzoening door de voorzitter van de arbeidsrechtbank in.

Het moet gaan om een reële verzoeningspoging door de voorzitter en de partijen, met name de werkgever, de werknemer en de vakbondsvrijgestelde, moeten persoonlijk gehoord worden. Men moet inderdaad in dat stadium vermijden dat het debat reeds een « juridisch » debat wordt tussen de raadsheren van de partijen.

Deuxième fonction : la fixation de la procédure

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur dépose ses conclusions le premier.

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

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

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

Le tribunal, et le cas échéant, la cour ont pour seules missions de constater l'existence ou l'absence du ou des motifs graves ainsi que leur recevabilité. Elles veillent en outre au respect de la procédure.

Quatrième phase : le tribunal du travail

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

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

Le jugement est prononcé dans les huit jours.

Deuxième cas : une des parties demande la remise

La remise peut être accordée :

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

Tweede taak : vaststelling van de procedure

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

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

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

Nochtans kan in uitzonderlijke gevallen de termijn van 30 dagen tot 45 dagen worden verlengd. Die verlenging is evenwel afhankelijk van de machtiging van de voorzitter en van het akkoord van de twee partijen.

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

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

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

De mededeling van de stukken en de conclusies gebeurt bij de griffie van de arbeidsrechtbank binnen de door de rechter gestelde termijnen, ten einde elke betwisting over de realiteit en de datum van die mededeling te vermijden.

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

De werkgever legt het eerst zijn conclusies neer.

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

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

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

De Rechtbank, en in voorkomend geval het Arbeidshof, hebben enkel tot taak vast te stellen of van de dringende (reden(en)), alsmede de ontvankelijkheid ervan, al dan niet bestaan. Zij waken bovendien over de naleving van de procedure.

Vierde fase : arbeidsrechtbank

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

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

Het vonnis wordt binnen de acht dagen uitgesproken.

Tweede geval : één van de partijen vraagt uitstel.

Het uitstel kan worden toegekend :

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

Troisième cas : le jugement avant dire droit

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

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

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

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

Cinquième phase : la cour du travail

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

La requête vaut conclusions définitives pour l'appellant.

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

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

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

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

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

Sixième phase : le licenciement

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

Septième phase : le recours en cassation

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

1. Recours introduit par le travailleur

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

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

Derde geval : voorlopig vonnis.

Ongeacht de voorgestelde onderzoeksverrichtingen, moeten navolgende regelen worden nageleefd :

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

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

Ingeval van veroordeling bij verstek is er geen verzet mogelijk.

Vijfde fase : arbeidshof

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

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies voor de appelland.

Bij dat verzoekschrift moet het hele dossier worden gevoegd.

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

3. Rechtszitting binnen de volgende acht dagen.

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

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

Zesde fase : ontslag

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

Zevende fase : beroep in cassatie

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

1. Beroep ingediend door de werknemer :

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

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

— *Deuxième hypothèse* : l'employeur ne licencie pas le travailleur. Dans ce cas, celui-ci reste au service de l'employeur, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue par l'autorité judiciaire.

2. Recours introduit par l'employeur

L'arrêt de la cour étant exécutoire, tout licenciement ou écartement de l'entreprise est interdit. Si tel était le cas, il y aurait licenciement en violation de la procédure légale et donc débetion automatique de l'indemnité spéciale de protection.

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

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

— La présente procédure fait obstacle à la procédure d'action en résolution judiciaire du contrat de travail.

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

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

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

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

La présente proposition modifie certaines sanctions prévues par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, en vue d'assurer une meilleure protection du travailleur au cas où ces dispositions ne seraient pas respectées.

Si, en cas de licenciement du travailleur, la procédure prévue n'est pas ou n'est que partiellement respectée (par exemple suspension du contrat de travail sans l'accord du travailleur), le tribunal ne peut plus se prononcer sur la validité du motif grave étant donné qu'il se trouve placé devant un fait accompli.

Il convient dans ce cas que le travailleur licencié ait la possibilité de choisir entre le versement de l'indemnité spéciale de protection et sa réintégration.

La présente proposition de loi assimile en outre les diverses indemnités à la rémunération.

La proposition impliquant la retenue des cotisations à la sécurité sociale, cette précision est d'un intérêt essentiel pour le travailleur en vue de sauvegarder ses droits dans le cadre des divers secteurs de la sécurité sociale (chômage, soins de santé, pension).

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

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

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

— *Tweede veronderstelling* : de werkgever ontslaat de werknemer niet. Deze laatste blijft dan bij de werkgever in dienst totdat de rechterlijke overheid een definitieve beslissing uitspreekt.

2. Beroep ingediend door de werkgever

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

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

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

— Onderhavige procedure vormt een beletsel voor de procedure betreffende de eis tot gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

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

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

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

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

Tenslotte werden in het geval van niet-naleving van die beschikkingen wijzigingen aangebracht in het beschikend gedeelte betreffende de in het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 bepaalde sancties, met het oog op een doeltreffender bescherming van de werknemer.

Wanneer in geval van ontslag van de werknemer de voorzienende procedure helemaal niet of slechts gedeeltelijk wordt nagekomen (bv. schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder instemming van de werknemer), kan de rechtbank de al dan niet gegrondheid van de dringende redenen niet meer erkennen, daar zij door het ontslag voor een voldongen feit werd gesteld.

Als dat gebeurt, moet de ontslagen werknemer de keuze hebben tussen de betaling van een bijzondere beschermingsvergoeding en zijn reïntegratie.

Anderzijds stelt het wetsvoorstel voor al die vergoedingen het karakter van een bezoldiging te geven.

Daar het voorstel de inhouding van sociale zekerheidsbijdragen impliceert, is die aanduiding van essentieel belang voor de werknemer met het oog op het behoud van zijn rechten op het vlak van de verschillende sectoren van de sociale zekerheid (werkloosheid, geneeskundige verzorging, pensioen, ...).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROPOSITION DE LOI

Article 1

A l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il a été modifié par l'article 5 de l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, les alinéas 2 à 5 sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

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

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

Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, signée à peine de nullité, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de répit expire. La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

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

1. de werknemersafvaardiging te ontmantelen en de normale werking van de organen van sociale betrekkingen te verhinderen, wat strijdig is met één van de nagestreefde fundamentele doelstellingen;

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

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

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

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

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

WETSVOORSTEL

Artikel 1

In het artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden de leden 2 tot 5, zoals gewijzigd bij artikel 5 van het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, vervangen door de volgende bepalingen :

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

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

Indien bij het verstrijken van deze afkoelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank voorleggen.

De zaak wordt door de werkgever bij de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank ingeleid binnen de drie werkdagen vanaf de dag dat de afkoelingsperiode verstrijkt, bij middel van een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift. Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

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

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

Le président du tribunal du travail tente de concilier les parties. L'employeur ou son mandataire dans l'entreprise, le travailleur et le représentant de l'organisation syndicale de travailleurs sont entendus personnellement. Toutefois, les parties peuvent être assistées de leur avocat ou, le cas échéant, de leur délégué syndical. Il est dressé procès-verbal de la comparution en conciliation. En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

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

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

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

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

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

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

L'employeur conclut le premier.

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

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

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

Elles veillent au respect de la procédure.

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

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

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours. Il fixe les délais dans lesquels il doit être procédé aux mesures d'instruction. Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé. Il n'est pas susceptible d'opposition.

Il peut être interjeté appel contre l'ordonnance du président du tribunal et contre le jugement du tribunal du travail par voie de requête, dans les quinze jours de la notification.

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

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

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

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

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.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen. De werkgever of zijn lasthebber in de onderneming, de werknemer en de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie worden persoonlijk gehoord. De partijen kunnen echter door hun advocaat of, desgevallend, door hun vakbondsafgevaardigde worden bijgestaan. Er wordt proces-verbaal opgemaakt van de verschijning in verzoening. In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met de formule van uitvoerbaarheid.

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

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

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

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

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

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

De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

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

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

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

Zij waken over de naleving van de procedure.

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

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

Uitstel kan slechts één keer verleend worden. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen de drie dagen gewezen. Het bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd. Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen de drie dagen na de uitspraak. Het is niet vatbaar voor verzet.

Tegen de beschikking van de voorzitter van de rechtbank en/of tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep aangetekend worden met een verzoekschrift binnen de vijftien dagen vanaf de betekening.

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

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

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

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

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

La cour statue dans les huit jours à compter du jour de l'audience. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

L'arrêt avant dire doit fixer les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

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

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

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

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

L'introduction de la procédure ci-dessus fait obstacle à toute action intentée sur la base de l'article 118 du Code civil. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée de commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

Du jour où l'employeur a connaissance du fait constitutif du motif grave jusqu'à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné. Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs. »

Art. 2

Dans le même article, les §§ 5, 6 et 7 sont remplacés respectivement par les dispositions suivantes :

« § 5. Lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4, le travailleur licencié peut choisir de réintégrer ou non l'entreprise. Dans ce dernier cas, il bénéficie de l'indemnisation prévue au § 7.

Le travailleur réintègre l'entreprise aux conditions de son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

- 1° la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis, ou
- 2° la date de la présentation des candidatures.

§ 6. Le travailleur qui réintègre l'entreprise en application des dispositions du § 5 a droit à la rémunération perdue du fait de son licenciement. L'employeur est tenu de verser les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération.

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

Het Hof spreekt recht binnen de 8 dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting. Uitstel kan slechts één keer toegekend worden. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

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

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

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

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

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

De inleiding van bovengenoemde procedure vormt een beletsel voor elke eis ingesteld op grond van artikel 118 van het Burgerlijk Wetboek. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat de dringende reden uitmaakt, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht. Deze blijft zijn werk op de werkplaats uitvoeren, blijft zijn bezoldiging ontvangen en blijft alle verplichtingen van zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger vervullen. »

Art. 2

In artikel 21 van dezelfde wet worden de §§ 5, 6 en 7 respectievelijk vervangen door de volgende bepalingen :

« § 5. Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de §§ 3 en 4, kan de ontslagen werknemer naar keuze zijn plaats in de onderneming opnieuw innemen of niet innemen, mits schadeloosstelling in de termen van § 7.

De werknemer neemt zijn plaats in de onderneming opnieuw in onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, daartoe bij aangetekend schrijven een aanvraag heeft ingediend binnen de dertig dagen die volgen op :

- 1° de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging, of
- 2° de datum van de voordracht der candidaturen.

§ 6. De werknemer die opnieuw zijn plaats in de onderneming inneemt in toepassing van de bepalingen van § 5, heeft recht op de vergoeding die hij heeft gederfd ten gevolge van zijn ontslag. De werkgever is gehouden de sociale zekerheidsbijdragen op die vergoeding te storten.

§ 7. Le travailleur qui ne réintègre pas l'entreprise a droit, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages ou à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, à une indemnité égale :

1. à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

2. à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

deux ans de prestations lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;

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

quatre ans de prestations lorsqu'il compte vingt années de service ou plus.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, dernier alinéa, 2^o.

Comme les indemnités de préavis dues en cas de rupture de contrat de travail, les indemnités visées dans le présent paragraphe comprennent non seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat.

Art. 3

A 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, les alinéas 2 à 5 sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

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

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

Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, signée à peine de nullité, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de répit expire. La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

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

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

§ 7. De werknemer die zijn plaats in de onderneming niet opnieuw inneemt, heeft, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, recht op een vergoeding gelijk aan :

1^o het loon voor de periode die nog te lopen blijft tot het verstrijken van het mandaat;

2^o het loon overeenstemmend met de duur van :

twee jaar prestaties zo hij minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt;

drie jaar prestaties zo hij tien, doch minder dan 20 dienstjaren telt;

vier jaar prestaties zo hij twintig of meer dienstjaren telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld in § 2, laatste lid, 2^o.

Zoals de opzeggingsvergoedingen die verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst, behelzen de in deze paragraaf bepaalde vergoedingen niet alleen het lopend loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

Art. 3

In het artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, worden de leden 2 tot 5 zoals gewijzigd bij koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, vervangen door de volgende bepalingen :

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

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

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

De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen de drie werkdagen vanaf de dag dat de afkoelingsperiode verstrijkt, bij middel van een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift. Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

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

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in 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.

Le président du tribunal du travail tente de concilier les parties. L'employeur ou son mandataire dans l'entreprise, le travailleur et le représentant de l'organisation syndicale de travailleurs sont entendus personnellement. Toutefois, les parties peuvent être assistées de leur avocat ou, le cas échéant, de leur délégué syndical. Il est dressé procès-verbal de la comparution en conciliation. En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance. En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond. Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum. Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

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

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

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

L'employeur conclut le premier.

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

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

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

Elles veillent au respect de la procédure.

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

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

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours. Il fixe les délais dans lesquels il doit être procédé aux mesures d'instruction. Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé. Il n'est pas susceptible d'opposition.

Il peut être interjeté appel contre l'ordonnance du président du tribunal et contre le jugement du tribunal du travail par voie de requête, dans les quinze jours de la notification.

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

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

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

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

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen. De werkgever of zijn lasthebber in de onderneming, de werknemer en de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie worden persoonlijk gehoord. De partijen kunnen echter door hun advocaat of, desgevallend, door hun vakbondsafgevaardigde worden bijgestaan. Er wordt proces-verbaal opgemaakt van de verschijning in verzoening. In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleeft met de formule van uitvoerbaarheid.

Bij niet-verzoening neemt de voorzitter er akte van in de beschikking. Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de rechtszitting ten gronde. Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen. Mits machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen verlengd worden.

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

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

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

De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

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

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

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

Zij waken over de naleving van de procedure.

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

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

Uitstel kan slechts één keer verleend worden. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen de drie dagen gewezen. Het bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd. Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen de drie dagen na de uitspraak. Het is niet vatbaar voor verzet.

Tegen de beschikking van de voorzitter van de rechtbank en/of tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep aangetekend worden met een verzoekschrift binnen de vijftien dagen vanaf de betekening.

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

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

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

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

De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

La cour statue dans les huit jours à compter du jour de l'audience. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

L'arrêt avant dire doit fixe le délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

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

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

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

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

L'introduction de la procédure ci-dessus fait obstacle à toute action intentée sur la base de l'article 118 du Code civil. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée de commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

Du jour où l'employeur a connaissance du fait constitutif du motif grave jusqu'à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné. Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs. »

Art. 4

Dans le même article, les §§ 5, 6 et 7 sont remplacés respectivement par les dispositions suivantes :

« § 5. Lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4, le travailleur licencié peut choisir de réintégrer ou non l'entreprise. Dans ce dernier cas, il bénéficie de l'indemnisation prévue au § 7.

Le travailleur réintègre l'entreprise aux conditions de son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

1° la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis, ou

2° la date de la présentation des candidatures.

§ 6. Le travailleur qui réintègre l'entreprise en application des dispositions du § 5 a droit à la rémunération perdue du fait de son licenciement. L'employeur est tenu de verser les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération.

Het Hof spreekt recht binnen de 8 dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting. Uitsstel kan slechts één keer toegekend worden. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

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

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

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

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

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

De inleiding van bovengenoemde procedure vormt een beletsel voor elke eis ingesteld op grond van artikel 118 van het Burgerlijk Wetboek. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat de dringende reden uitmaakt, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht. Deze blijft zijn werk op de werkplaats uitvoeren, blijft zijn bezoldiging ontvangen en blijft alle verplichtingen van zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger vervullen. »

Art. 4

In artikel 1bis, § 2 van dezelfde wet worden de §§ 5, 6 en 7 respectievelijk vervangen door de volgende bepalingen :

« § 5. Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de §§ 3 en 4, kan de ontslagen werknemer naar keuze zijn plaats in de onderneming, opnieuw innemen of niet innemen, mits schadeloosstelling in de termen van § 7.

De werknemer neemt zijn plaats in de onderneming opnieuw in onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, daartoe bij aangetekend schrijven een aanvraag heeft ingediend binnen de dertig dagen die volgen op :

1° de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging, of

2° de datum van de voordracht der candidaturen.

§ 6. De werknemer die opnieuw zijn plaats in de onderneming inneemt in toepassing van de bepalingen van § 5, heeft recht op de vergoeding die hij heeft gederfd ten gevolge van zijn ontslag. De werkgever is gehouden de sociale zekerheidsbijdragen op die vergoeding te storten.

§ 7. Le travailleur qui ne réintègre pas l'entreprise a droit, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages ou à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, à une indemnité égale :

1. à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

2. à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

deux ans de prestations lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;

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

quatre ans de prestations lorsqu'il compte vingt années de service ou plus.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, dernier alinéa, 2^o.

Comme les indemnités de préavis dues en cas de rupture de contrat de travail, les indemnités visées dans le présent paragraphe comprennent non seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat.

Art. 5

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les litiges qui ne sont pas tranchés définitivement à la date de l'entrée en vigueur de celle-ci.

4 janvier 1984.

§ 7. De werknemer die zijn plaats in de onderneming niet opnieuw inneemt, heeft, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, recht op een vergoeding gelijk aan :

1^o het loon voor de periode die nog te lopen blijft tot het verstrijken van het mandaat;

2^o het loon overeenstemmende met de duur van :

twee jaar prestaties zo hij minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt;

drie jaar prestaties zo hij tien, doch minder dan 20 dienstjaren telt;

vier jaar prestaties zo hij twintig of meer dienstjaren telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld in § 2, laatste lid, 2^o.

Zoals de opzeggingsvergoedingen die verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst, behelzen de in deze paragraaf bepaalde vergoedingen niet alleen het lopend loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

Art. 5

De bepalingen van onderhavige wet zijn van toepassing op alle geschillen die niet definitief beslecht zijn op de datum waarin hij in voege treedt.

4 januari 1984.

V. VANDERHEYDEN
G. BOSSUYT
N. DE BATSELIER
J. LECLERCQ
D. BAJURA
J. P. PERDIEU