

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 mai 2005

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie et
la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des
travailleurs lors de l'exécution
de leur travail**

(déposée par Mmes Annemie Turtelboom et
Hilde Vautmans
et M. Miguel Chevalier)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 mei 2005

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 20 september
1948 houdende organisatie van het
bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk**

(ingediend door de dames
Annemie Turtelboom en Hilde Vautmans
en de heer Miguel Chevalier)

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

Le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail sont des instruments importants pour la défense des intérêts des travailleurs dans une entreprise. Les travailleurs y sont représentés par un certain nombre de délégués, qui sont élus par le biais d'élections sociales. Ces délégués jouissent d'une protection spéciale contre le licenciement.

Les auteurs estiment toutefois que le nombre de travailleurs qui peuvent se porter candidats aux élections sociales paraît hors de proportion avec le nombre de travailleurs qui sont occupés dans l'entreprise. Eu égard au régime étendu de protection contre les licenciements, l'entreprise pourrait dès lors, selon eux, avoir du mal à s'adapter aux circonstances économiques, plus particulièrement lorsque celles-ci nécessitent une adaptation de l'effectif. Ce régime spécial peut toutefois également entraver la gestion normale de l'entreprise.

Ils souhaitent dès lors établir un nouvel équilibre entre la concertation sociale et les besoins d'adaptation des entreprises. Ils proposent à cet effet d'instaurer une nouvelle règle en ce qui concerne la présentation des candidats suppléants à l'élection des délégués du personnel. Le nombre de candidats effectifs par liste serait maintenu, mais le nombre de candidats suppléants ne pourrait plus dépasser la moitié du nombre de candidats effectifs.

SAMENVATTING

De ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn belangrijke instrumenten ter behartiging van de belangen van de werknemers in een onderneming. De werknemers zijn erin vertegenwoordigd door een aantal afgevaardigden, die gekozen worden in sociale verkiezingen. Deze afgevaardigden genieten een bijzondere ontslagbescherming.

De indieners zijn echter de mening toegedaan dat het aantal werknemers dat zich kandidaat kan stellen voor de sociale verkiezingen, buiten verhouding lijkt te staan met het aantal werknemers dat in de onderneming is tewerkgesteld. Rekening houdend met de uitgebreide ontslagbeschermingregeling, kan het volgens hen te moeilijk worden voor de onderneming om zich aan te passen aan de economische omstandigheden, meer bepaald wanneer deze aanleiding moeten geven tot een aanpassing van het personeelsbestand. Maar ook het gewone beheer van de onderneming kan belemmerd worden.

Zij willen dan ook een nieuw evenwicht zoeken tussen het sociaal overleg en de behoeften tot aanpassing van de ondernemingen. Daartoe wordt een nieuwe regel ingevoerd met betrekking tot de voordracht van plaatsvervangende kandidaten voor de verkiezing van de personeelsvertegenwoordigers. Per kandidatenlijst zou het aantal gewone kandidaten behouden blijven, maar het aantal plaatsvervangende kandidaten mag de helft van het aantal gewone kandidaten niet meer overschrijden.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, moyennant certaines adaptations, le texte de la proposition de loi DOC 50 2002/001.

Les conseils d'entreprise constituent pour les travailleurs un instrument de participation important à la gestion de leur entreprise. Il faut en effet que les travailleurs soient informés le mieux possible des événements qui surviennent dans leur entreprise et puissent s'exprimer par le biais de représentants qu'ils ont démocratiquement élus de façon à parvenir à un consensus social en concertation avec leur employeur.

La mission des comités pour la prévention et la protection au travail est beaucoup plus spécifique que celle des conseils d'entreprise. Au sein de cet organe, les représentants des travailleurs veillent à assurer le bien-être des travailleurs dans leur entreprise.

La composition de ces deux organes est déterminée sur la base d'élections sociales qui sont organisées tous les quatre ans. Leur fonctionnement, leur composition et la procédure de désignation de leurs membres sont donc définis par des dispositions légales et réglementaires.

En ce qui concerne le nombre de candidats pouvant se présenter aux élections sociales, deux lois font autorité : la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ces lois nécessitent également des arrêtés d'exécution. Tous les quatre ans, un arrêté royal définissant les règles et procédures pratiques qui doivent être appliquées dans le cadre de l'élection des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail est pris à cet effet. Le dernier arrêté royal relatif à cette matière date du 15 mai 2003. Il concerne les élections sociales de 2004. Il détermine notamment le nombre de mandats à pourvoir en fonction de la taille de l'entreprise.

La répartition du nombre de mandats au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail a été fixée de la manière suivante:

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel herneemt, in aangepaste vorm, de tekst van wetsvoorstel DOC 50 2002/001.

Ondernemingsraden zijn een belangrijk kanaal voor de werknemers om actief betrokken te zijn bij het beleid van de onderneming waarvoor ze werken. Werknemers moeten zo goed mogelijk geïnformeerd worden over het reilen en zeilen binnen hun onderneming en via hun democratisch verkozen vertegenwoordigers hun stem kunnen laten horen zodat ze in overleg met de werkgever kunnen streven naar een sociale consensus.

De taak van de comités voor preventie en bescherming op het werk is specifiekere dan die van de ondernemingsraden. In dit orgaan kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers streven naar een optimaal welzijn van de werknemers binnen hun onderneming.

Aangezien de beide organen worden samengesteld op basis van sociale verkiezingen die om de vier jaar plaats vinden, zijn ze onderworpen aan wettelijke en reglementaire bepalingen die hun werking, samenstelling en verkiezingsprocedures vaststellen.

Wat het mogelijk aantal kandidaten voor de sociale verkiezingen betreft, zijn twee wetten toonaangevend: de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Deze wetten behoeven ook uitvoeringsbesluiten. Hier toe wordt om de vier jaar een koninklijk besluit goedgekeurd om de regels en de praktische procedures vast te stellen die moeten worden gevolgd met het oog op de verkiezing van de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk. Het recentste koninklijk besluit in dit verband dateert van 15 mei 2003. Het heeft betrekking op de sociale verkiezingen van 2004. Dit koninklijk besluit bepaalt onder meer het aantal te begeven mandaten, dat in verhouding staat tot de grootte van de onderneming.

De verdeling van het aantal mandaten voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk werd vastgesteld als volgt:

Aantal werknemers in het bedrijf Nombre de travailleurs dans l'entreprise	Aantal gewone mandaten per orgaan Nombre de mandats effectifs par organe
50-100	4
101-500	6
501-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-5000	16
5001-6000	18
6001-8000	20
8000 of meer/ou plus	22

L'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 et l'article 58 de la loi du 4 août 1996 disposent que chaque liste de candidats ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Le tableau ci-dessous présente la situation actuelle au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

Artikel 20 van de wet van 20 september 1948 en artikel 58 van de wet van 4 augustus 1996 bepalen dat elke kandidatenlijst niet meer kandidaten mag bevatten dan er gewone en plaatsvervangende mandaten te be-geven zijn. Onderstaande tabel geeft de huidige stand van zaken binnen de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk weer:

Aantal gewone mandaten per orgaan Nombre de mandats effectif par organe	Aantal beschermde werknemers per orgaan Nombre de travailleurs protégés par organe	Aantal beschermde werknemers in totaal Nombre de travailleurs protégés au total	Aantal werknemers in het bedrijf Nombre de travailleurs dans l'entreprise
4	24	24	50-100
6	36	72	101-500
8	48	96	501-1000
10	60	120	1001-2000
12	72	144	2001-3000
14	84	168	3001-4000
16	96	192	4001-5000
18	108	216	5001-6000
20	120	240	6001-8000
22	132	264	8000 of meer/ou plus

Il en résulte que le nombre de travailleurs qui peuvent se porter candidats aux élections sociales semble disproportionné par rapport au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

En outre, la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, organise un régime de protection contre le licenciement qui prévoit une indemnité spéciale de protection, des procédures et des conditions à respecter en matière de licenciement. Si le principe qui est à la base de ce régime de protection ne peut, à juste titre, être remis en question, son contenu peut toutefois paraître disproportionné lorsque le nombre possible de travailleurs protégés au sein de l'entreprise est élevé. Un nombre disproportionné de travailleurs protégés rend toute restructuration économique de l'entreprise particulièrement difficile. La gestion d'une entreprise peut, dans ce cas, être limitée, voire menacée. Les causes en sont multiples:

- Les nombreuses formes prescrites pour procéder au licenciement d'un travailleur protégé. L'accord de l'organisation syndicale de l'intéressé est nécessaire pour lever la protection contre le licenciement pour motifs économiques. Avant tout licenciement pour motif grave, l'accord du tribunal du travail est requis. Ces procédures peuvent durer plusieurs mois, alors que la situation peut s'avérer urgente;

- l'importance des sanctions prévues en cas de licenciement d'un travailleur protégé. Les représentants des membres du personnel et les candidats non élus peuvent bénéficier d'une indemnité de licenciement pouvant s'élever à un montant équivalent à huit mois de salaire.

Afin de rétablir un certain équilibre entre la concertation sociale et les besoins d'adaptation des entreprises, il semble souhaitable d'adapter le nombre de travailleurs qui peuvent présenter leur candidature aux élections sociales. Il convient en effet d'éviter les situations extrêmes où le nombre de candidats aux élections sociales ne se justifie pas compte tenu des efforts consentis pour garantir la concertation sociale.

Hieruit mag blijken dat het aantal werknemers dat zich kandidaat kan stellen voor de sociale verkiezingen, buiten verhouding lijkt te staan met het aantal werknemers dat in de onderneming is tewerkgesteld.

Daarenboven organiseert de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk een ontslagbeschermingregeling die een beschermingsvergoeding, vormvoorschriften en voorwaarden verbonden aan het ontslag bevat. Het principe daarvan is terecht onaanvechtbaar, maar de inhoudelijke invulling kan als bovenmaats worden beschouwd wanneer het mogelijk aantal beschermde werknemers in de ondernemingen hoog is. Een bovenmaats aantal beschermde werknemers maakt elke aanpassing van het personeelsbestand die verband houdt met economische omstandigheden in een onderneming erg moeilijk. Het beheer van een onderneming kan in dat geval worden beperkt of zelfs in het gedrang worden gebracht. Hiervoor zijn meerdere oorzaken:

- de vele vormvereisten om tot het ontslag van een beschermde werknemer over te gaan. Het akkoord van de vakorganisatie van de betrokkene is noodzakelijk om de bescherming tegen het om economische redenen gerechtvaardigde ontslag op te heffen. Vóór elk ontslag wegens dringende reden is de toelating van de arbeidsrechtbank vereist. Deze procedures vergen verscheidene maanden geduld, terwijl de situatie dringend kan zijn;

- de omvang van de sancties waarin voorzien is in geval van ontslag van een beschermde werknemer. De personeelsvertegenwoordigers en de niet verkozen kandidaten kunnen een ontslagvergoeding genieten die kan oplopen tot het equivalent van acht jaar loon.

Om een zeker evenwicht tussen het sociaal overleg en de behoeften tot aanpassing van de ondernemingen te herstellen, lijkt het aangewezen het aantal werknemers dat zich bij de sociale verkiezingen kandidaat stelt, aan te passen. Extreme situaties waarbij een aantal kandidaten voor de sociale verkiezingen wordt voorgedragen dat niet gerechtvaardigd is in het licht van het streven van het sociaal overleg, moeten worden vermeden.

En ce qui concerne les modifications que nous proposons d'apporter aux dispositions existantes, nous nous sommes inspirés de la loi du 13 décembre 2002 portant diverses modifications en matière de législation électorale, qui simplifie les procédures électorales¹. Cette loi instaure une nouvelle règle en ce qui concerne la présentation de candidats suppléants. La règle proposée prévoit que le nombre maximum de candidats à la suppléance est fixé à la moitié du nombre des candidats présentés aux mandats effectifs, majorée d'une unité.

Transposée aux élections sociales, cette règle aboutit concrètement à la proposition suivante. Le nombre de candidats effectifs par liste serait maintenu, mais le nombre de candidats suppléants à l'élection des représentants du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la protection et la prévention au travail est ramené à la moitié du nombre de candidats effectifs que chaque liste peut présenter. La majoration d'une unité, telle qu'elle est prévue pour les élections législatives ne peut être retenue pour les élections sociales, étant donné qu'elle vise la situation spécifique des petites circonscriptions qui sont regroupées dans des ensembles plus grands.

Le tableau ci-dessous montre l'incidence que l'application de la présente proposition de loi, qui prévoit que le nombre de candidats suppléants ne peut excéder la moitié du nombre de candidats effectifs, aura sur le nombre de travailleurs protégés par organe et au total.

Als leidraad van de aanpassing van de bestaande bepalingen kan worden gekeken naar de wet van 13 december 2002 houdende verschillende wijzigingen van de kieswetgeving die de bestaande verkiezingsprocedures vereenvoudigt.¹ Deze wet voert een nieuwe regel in met betrekking tot de voordracht van plaatsvervangende kandidaten. De voorgestelde regel luidt dat het aantal plaatsvervangende kandidaten dat elke lijst kan voordragen, overeenstemt met de helft plus één van het mogelijke maximumaantal gewone kandidaten.

Getransponeerd naar de sociale verkiezingen resulteert dit concreet in het volgende voorstel. Per kandidatenlijst zou het aantal gewone kandidaten behouden blijven, maar het aantal plaatsvervangende kandidaten voor de verkiezing van de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk wordt vermindert tot de helft van het aantal gewone kandidaten dat elke lijst mag voordragen. De verhoging met één eenheid zoals voor de parlementsverkiezingen kan op het stuk van sociale verkiezingen niet in aanmerking worden genomen, aangezien zij slaat op de specifieke situatie van de kleine kieskringen die in grotere gehelen worden gehergroepeerd.

De numerieke impact op het aantal beschermde werknemers per orgaan en in totaal na toepassing van dit wetsvoorstel dat stelt dat het aantal plaatsvervangende kandidaten de helft van het aantal gewone kandidaten niet mag overschrijden, wordt weergegeven in onderstaande tabel.

¹ *Moniteur belge*, 10 janvier 2003

¹ *Belgisch Staatsblad*, 10 januari 2003

Aantal gewone mandaten per orgaan Nombre de mandats effectif par organe	Aantal beschermde werknemers per orgaan Nombre de travailleurs protégés par organe	Aantal beschermde werknemers in totaal Nombre de travailleurs protégés au total	Aantal werknemers in het bedrijf Nombre de travailleurs dans l'entreprise
4	18	18	50-100
6	27	54	101-500
8	36	72	501-1000
10	45	90	1001-2000
12	54	108	2001-3000
14	63	126	3001-4000
16	72	144	4001-5000
18	81	162	5001-6000
20	90	180	6001-8000
22	99	198	8000 of meer/ou plus

La présente proposition ne porte pas préjudice à la concertation sociale au sein des entreprises. Le nombre de candidats qui peuvent se présenter aux élections sociales reste en effet très élevé. En outre, la loi proposée n'a aucune incidence sur le nombre de représentants du personnel qui siègent au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail. Par conséquent, la participation des travailleurs salariés à la vie socioéconomique de l'entreprise reste totalement garantie. Étant donné que les règles relatives à la répartition des mandats n'ont pas été modifiées, les différentes catégories professionnelles ont encore la garantie qu'elles sont représentées au sein des organes de concertation susmentionnés. Enfin, les compétences et le fonctionnement des organes de concertation n'ont pas non plus été modifiés.

Bien entendu, il faut éviter que les listes de représentants suppléants et de candidats non élus pouvant remplacer des membres effectifs au sein du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail s'épuisent, faute de quoi, des élections sociales partielles devraient être organisées. La proposition prévoit dès lors une solution qui consiste à prendre successivement en compte les membres effectifs, les membres suppléants et les candidats non élus du Comité pour la prévention et la protection au travail, pour remplacer les membres effectifs du conseil d'entreprise lorsque les listes des élus suppléants et des

Dit voorstel doet geen afbreuk aan het sociaal overleg in ondernemingen. Het aantal kandidaten dat kan opkomen bij de sociale verkiezingen blijft immers erg hoog. Tevens heeft het wetsvoorstel geen gevolgen voor het aantal personeelsvertegenwoordigers dat zitting heeft in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk. De inspraak van de werknemers in het economische en sociale leven van de onderneming blijft bijgevolg volledig gewaarborgd. De verschillende personeelscategorieën hebben nog steeds de garantie dat zij in voornoemde overlegorganen vertegenwoordigd zijn, aangezien niet wordt geraakt aan de regels inzake de verdeling van de mandaten. Ten slotte blijven ook de bevoegdheden en werking van de overlegorganen ongewijzigd.

Uiteraard moet worden vermeden dat lijsten van plaatsvervangende vertegenwoordigers en van niet verkozen kandidaten die in de ondernemingsraad of het comité voor bescherming en preventie op het werk gewone leden kunnen vervangen, zouden uitgeput raken. Anders zouden er tussentijdse sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. Om dit te voorkomen wordt in het wetsvoorstel een oplossing voorgesteld door achtereenvolgens de gewone leden, de plaatsvervangende leden en de niet verkozen kandidaten van het comité voor preventie en bescherming op het werk in aanmerking te nemen om de gewone leden van de

candidats non élus du conseil d'entreprise sont épuisées. Un règlement analogue est d'application au Comité pour la prévention et la protection au travail.

ondernemingsraad te vervangen, wanneer de lijsten van de plaatsvervangende verkozenen en van de niet verkozen kandidaten van de ondernemingsraad zijn uitgeput. Een analoge regeling geldt voor het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Hilde VAUTMANS (VLD)
Miguel CHEVALIER (VLD)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 20, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par la loi du 28 janvier 1963, du 17 février 1971 et du 23 janvier 1975, par l'arrêté royal du 11 octobre 1978 et par les lois du 22 janvier 1985 et du 7 juillet 1994, est complété comme suit:

«Le nombre de candidats pour les mandats suppléants ne peut en aucun cas être supérieur, par liste de candidats, à la moitié du nombre de mandats effectifs à conférer pour la liste considérée.».

Art. 3

Dans l'article 21 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 3 mai 2003, il est inséré un § 3bis, libellé comme suit:

«§ 3bis. Si les possibilités offertes par le mécanisme de remplacement du membre effectif, prévues au § 3, sont épuisées et qu'il n'est plus possible de pourvoir au remplacement de celui-ci, les membres effectifs, les membres suppléants et les candidats non élus du Comité pour la prévention et la protection au travail seront successivement pris en considération, conformément aux dispositions suivantes.

Le membre effectif ou, à défaut, le membre suppléant du Comité pour la prévention et la protection au travail qui appartient à la même catégorie et à la même liste siégera en remplacement du membre effectif du conseil d'entreprise:

1° en cas d'empêchement de celui-ci;

2° si le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 20, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 28 januari 1963, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, bij het koninklijk besluit van 11 oktober 1978 en bij de wetten van 22 januari 1985 en 7 juli 1994, wordt het eerste lid aangevuld als volgt:

«In elk geval mag het aantal kandidaten voor de plaatsvervangende mandaten, per kandidatenlijst, niet hoger zijn dan de helft van het aantal te begeven gewone mandaten voor de beschouwde lijst.».

Art. 3

In artikel 21 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 3 mei 2003, wordt een § 3bis ingevoegd, luidende:

«§ 3bis. Wanneer het mechanisme voor de vervanging van het gewoon lid waarin § 3 voorziet is opgebruikt en het niet meer mogelijk is in zijn vervanging te voorzien, zullen achtereenvolgens de gewone leden, de plaatsvervangende leden en de niet verkozen kandidaten van het comité voor preventie en bescherming op het werk in aanmerking worden genomen, overeenkomstig de hierna volgende bepalingen.

Het gewoon lid, of bij ontstentenis daarvan, het plaatsvervangend lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk van dezelfde categorie en van dezelfde lijst, zal ter vervanging van het gewoon lid van de ondernemingsraad zitting hebben:

1° ingeval dit gewoon lid verhinderd is;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in artikel 61, 2° tot 8° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk opgesomde redenen; in dit geval voltooit het lid van het comité dit mandaat.

En l'absence de membre effectif ou suppléant du Comité pour la prévention et la protection au travail, le candidat non élu de ce Comité qui appartient à la même catégorie et à la même liste et qui a obtenu le plus grand nombre de voix pourra être désigné selon les règles déterminées par le Roi. Ce candidat achèvera le mandat et bénéficiera des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi susvisée du 19 mars 1991.»

Art. 4

L'article 58, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par les lois du 5 mars 1999 et du 3 mai 2003, est complété comme suit:

« Pour chacune des listes de candidats, le nombre de candidats aux mandats suppléants ne peut être supérieur à la moitié du nombre de mandats effectifs à conférer. »

Art. 5

Un article 62*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi:

« Art. 62*bis*. — Lorsque le mécanisme de remplacement du membre effectif prévu à l'article 62 est épuisé et qu'il n'est plus possible de pourvoir à son remplacement, les membres effectifs, les membres suppléants et les candidats non élus du conseil d'entreprise sont successivement pris en considération conformément aux dispositions énoncées ci-après.

Le membre effectif ou, à défaut, le membre suppléant du conseil d'entreprise de la même catégorie et de la même liste est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif:

1° en cas d'empêchement de celui-ci;

Bij ontstentenis van een gewoon of plaatsvervangend lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan de niet verkozen kandidaat van het comité voor preventie en bescherming op het werk van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het hoogste aantal stemmen heeft behaald, worden aangewezen volgens de door de Koning vastgestelde regels. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet het voordeel van de bepalingen van artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van voornoemde wet van 19 maart 1991.»

Art. 4

Artikel 58, eerste lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij de wetten van 5 maart 1999 en 3 mei 2003, wordt aangevuld met de volgende bepaling:

«In elk geval mag het aantal kandidaten voor de plaatsvervangende mandaten, per kandidatenlijst, niet hoger zijn dan de helft van het aantal te begeven gewone mandaten voor de beschouwde lijst.»

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 62*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 62*bis*. — Wanneer het mechanisme voor de vervanging van het gewoon lid waarin artikel 62 voorziet is opgebruikt en het niet meer mogelijk is in zijn vervanging te voorzien, zullen achtereenvolgens de gewone leden, de plaatsvervangende leden en de niet verkozen kandidaten van de ondernemingsraad in aanmerking worden genomen, overeenkomstig de hierna volgende bepalingen.

Het gewoon lid, of bij ontstentenis daarvan, het plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad van dezelfde categorie en van dezelfde lijst, zal ter vervanging van het gewoon lid van het comité zitting hebben:

1° ingeval dit gewoon lid verhinderd is;

2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre du conseil d'entreprise achève ce mandat.

À défaut de membre effectif ou suppléant du conseil d'entreprise, le candidat non élu au conseil d'entreprise de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix peut être désigné, suivant les règles déterminées par le Roi. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi précitée du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Cette disposition n'est pas applicable aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.».

21 mars 2005

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in artikel 61, 2° tot 8°, opgesomde redenen; in dit geval voltooit het lid van de ondernemingsraad dit mandaat.

Bij ontstentenis van een gewoon of plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad, kan de niet verkozen kandidaat voor de ondernemingsraad van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het hoogste aantal stemmen heeft behaald, worden aangewezen volgens de door de Koning vastgestelde regels. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet het voordeel van de bepalingen van artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid van voornoemde wet van 19 maart 1991.».

21 maart 2005

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Hilde VAUTMANS (VLD)
Miguel CHEVALIER (VLD)