

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 juni 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
19 maart 1991 houdende
bijzondere ontslagregeling voor
de personeelsafgevaardigden in de
ondernemingsraden en in de comités voor
veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de
werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-
personeelsafgevaardigden
wat de ontslagprocedures betreft**

(ingediend door de heren Egbert Lachaert
en Vincent Van Quickenborne)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 juin 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 19 mars 1991 portant
un régime de licenciement particulier pour
les délégués du personnel aux conseils
d'entreprise et aux comités de sécurité,
d'hygiène et d'embellissement des lieux
de travail, ainsi que pour les candidats
délégués du personnel, en ce qui concerne les
procédures de licenciement**

(déposée par MM. Egbert Lachaert
et Vincent Van Quickenborne)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal technische wijzigingen door te voeren aan 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.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à apporter une série de modifications techniques à 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.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet betreffende de ontslagbescherming voor personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk dateert van 1991 en werd sindsdien nog maar één keer gewijzigd, met name in 2002. Na een evaluatie van de wet stelden wij vast dat de wet dringend aan een “opknapbeurt” toe is. Dit wetsvoorstel beoogt dan ook de wet aan te passen ingevolge recente wetsontwikkelingen, een recent arrest van het Grondwettelijk Hof evenals vastgestelde procedurele hiaten.

A. Procedure ontslag wegens technische en economische redenen

Vooreerst beogen wij de procedure te verbeteren die werkgevers moeten volgen indien ze een beschermde werknemer omwille van economische of technische redenen wensen te ontslaan.

De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen moet vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegde paritair comité (of bij ontstentenis daarvan bij de Nationale Arbeidsraad).

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan. De “beroepsmogelijkheden” bij de arbeidsrechtbank verschillen naargelang het paritair comité een tijdige beslissing heeft genomen, dan wel geen of geen tijdige beslissing heeft genomen.

Tijdige beslissing

De wet voorziet niet in een beroepsprocedure bij de rechtbanken indien een werknemer of een werkgever een beslissing van het paritair comité wenst te betwisten. Het toenmalige Arbitragehof besliste evenwel in antwoord op een prejudiciële vraag dat artikel 3, § 1, van de wet de artikelen 10 en 11 van de grondwet (gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod) schendt in zoverre ten aanzien van de beslissing van het paritair comité in geen enkel jurisdictioneel beroep is voorzien (Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 57/93). De Raad van State oordeelde dat uit voornoemd arrest van het Arbitragehof

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi relative à la protection contre le licenciement des délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail date de 1991 et elle n'a été modifiée qu'à une seule reprise depuis lors, à savoir en 2002. Après évaluation de la loi, nous constatons qu'un “rafraîchissement” s'impose sans délai. La présente proposition de loi vise donc à adapter la loi face aux dernières évolutions légales, à un arrêt récent de la Cour constitutionnelle, ainsi qu'aux manquements constatés en matière de procédure.

A. Procédure de licenciement pour des motifs d'ordre technique et économique

Nous souhaitons avant tout améliorer la procédure que les employeurs doivent suivre lorsqu'ils entendent licencier un travailleur protégé pour des motifs d'ordre technique et économique.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente (ou, à défaut, le Conseil national du travail) par lettre recommandée à la poste.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur. Les “possibilités de recours” auprès du tribunal du travail varient selon que la commission paritaire a statué dans les délais ou qu'elle s'est prononcée tardivement, voire ne s'est pas prononcée du tout.

Décision prise dans les délais

La loi ne prévoit pas de procédure de recours auprès des tribunaux lorsqu'un travailleur ou un employeur souhaite contester une décision de la commission paritaire. L'ancienne Cour d'arbitrage a cependant décidé, en réponse à une question préjudicielle, que l'article 3, § 1^{er}, de la loi violait les articles 10 et 11 de la Constitution (principe d'égalité et interdiction de discrimination) dans la mesure où aucun recours juridictionnel n'était prévu contre la décision de la commission paritaire (Cour d'arbitrage, 8 juillet 1993, n° 57/93). Le Conseil d'État a estimé qu'il ressortait de l'arrêt précité de la Cour

volgt dat een beroep mogelijk is tegen de beslissing van het paritair comité bij de arbeidsrechtbanken (RvS 3 juni 1996, nr. 59 841.). Sindsdien wordt in de rechtspraak over het algemeen aangenomen dat tegen een beslissing van het paritair comité beroep openstaat bij de arbeidsrechtbanken.

Dit voorstel beoogt deze praktijk in de wet te verankeren.

Geen tijdige beslissing

Indien het paritair comité zich niet binnen de termijn van twee maanden eenparig uitspreekt over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische en technische redenen erkend hebben.

Dit betekent dat, wanneer het paritair orgaan niet tijdig een geldige beslissing heeft genomen, de werkgever enkel in geval van een sluiting van de onderneming of van de afdeling van de onderneming of in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep alsnog tot het ontslag van de beschermde werknemer kan overgaan, in het laatste geval mits voorlegging van de situatie aan de arbeidsgerechten.

Echter indien de werkgever de beschermde werknemer omwille van andere economische redenen wenst te ontslaan, bijvoorbeeld in geval van afzetproblemen, productiviteitsdaling, technische wijzigingen, modernisering, vereenvoudiging van de administratie, ... , terwijl een beslissing van het paritair orgaan uitblijft, dan kan de werkgever de werknemer niet op regelmatige wijze ontslaan, noch voorziet de wet in de mogelijkheid om een procedure te starten voor de arbeidsgerechten.

Dit leidt tot de paradoxale situatie dat de werkgever zich in een comfortabeler positie bevindt wanneer het paritair comité de economische of technische reden verwerpt, dan wanneer het zich niet (tijdig/geldig) uitspreekt. Immers, spreekt het paritair comité zich niet geldig uit binnen de wettelijke termijn, dan kan de werkgever enkel nog overgaan tot ontslag in geval het voornemen tot ontslag is gebaseerd op een sluiting van de onderneming of van de afdeling van de onderneming of in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, terwijl in geval van een verwerping van de economische of technische reden de werkgever zonder

d'arbitrage que la décision de la commission paritaire pouvait faire l'objet d'un recours auprès des tribunaux du travail (Conseil d'État, 3 juin 1996, n° 59 841). Depuis lors, il est généralement admis dans la jurisprudence qu'une décision de la commission paritaire est susceptible de recours auprès des tribunaux du travail.

La présente proposition tend à ancrer cette pratique dans la loi.

Pas de décision prise dans les délais

Si la commission paritaire ne se prononce pas à l'unanimité dans les deux mois au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique.

Cela signifie que si l'organe paritaire n'a pas pris de décision valable dans les délais, l'employeur ne peut procéder au licenciement du travailleur protégé qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou de la division de l'entreprise ou de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, dans ce dernier cas, après avoir soumis la situation aux juridictions du travail.

Mais lorsque l'organe paritaire reste en défaut de statuer, il est impossible pour l'employeur de licencier valablement le travailleur protégé en invoquant d'autres raisons d'ordre économique — problèmes au niveau des ventes, baisse de productivité, modifications techniques, modernisation, simplification administrative, par exemple. La loi ne prévoit pas non plus dans ce cas la possibilité de se pourvoir devant les juridictions du travail.

Il s'ensuit paradoxalement que la situation de l'employeur est plus confortable lorsque la commission paritaire rejette le motif d'ordre économique ou technique que lorsqu'elle ne statue pas valablement/en temps utile. En effet, si cette dernière ne se prononce pas valablement dans le délai légal, l'employeur ne peut procéder au licenciement que s'il se fonde sur la fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou sur le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. En revanche, si la raison d'ordre économique ou technique est rejetée, il peut saisir sans limitation le tribunal du travail qui décidera en toute liberté s'il y a lieu

beperking naar de arbeidsrechtbank kan stappen en de rechter volledig vrij is in het al dan niet aanvaarden van de door de werkgever ingeroepen economische of technische reden. Anders gezegd, een werkgever die een (kandidaat-)personeelsafgevaardigde wil ontslaan om een economische of technische reden anders dan de sluiting of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep zal dit enkel nog kunnen doen wanneer het paritair comité deze reden heeft verworpen (of aanvaard). Wanneer het paritair comité zich niet tijdig of geldig heeft uitgesproken, is geen ontslag meer mogelijk. De vraag rijst of hierdoor geen ongelijke behandeling ontstaat tussen twee werkgevers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

Wij achten het dan ook aangewezen de wet in die zin te wijzigen dat wanneer het paritair comité zich niet tijdig of geldig heeft uitgesproken de werkgever de mogelijkheid heeft de zaak voor te leggen aan de arbeidsrechtbank, ongeacht om welke technische of economische reden het ook gaat. Een uitzondering blijft bestaan voor het ontslag in geval van een sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming aangezien een werkgever bij een niet-tijdige beslissing van het paritair comité, dit in de huidige regeling ook niet moet voorleggen aan een arbeidsrechtbank alvorens tot het ontslag te kunnen overgaan.

B. Procedure ontslag om dringende reden

Dagvaardingstermijn

Bij arrest van 10 juli 2014 heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat een luik van de wettelijk voorziene procedure in geval van ontslag van een personeelsafgevaardigde leidt tot een niet gerechtvaardigd verschil in behandeling tussen rechtzoekenden. De procedure die de werkgever dient te volgen wanneer hij een beschermde werknemer wegens dringende reden wil ontslaan, wordt bepaald in de artikelen 4 tot 13 van de wet.

Wanneer de werkgever een ontslag om dringende reden overweegt, moet hij deze intentie vooraf met een aangetekende brief betekenen aan de werknemer en aan de vakbondsorganisatie waarbij deze is aangesloten. Deze brieven vermelden de feiten die aan de werknemer verweten worden.

Bovendien moet de werkgever de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maken via een verzoekschrift met kopie van de aangetekende brieven. Dit alles moet plaatsvinden binnen de drie werkdagen volgend

d'accepter of non la raison invoquée par l'employeur. En d'autres termes, un employeur qui souhaite licencier un (candidat) délégué du personnel pour un motif d'ordre économique ou technique autre que la fermeture ou le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel ne pourra le faire que si la commission paritaire a rejeté ou accepté ce motif. Le licenciement n'est plus possible si la commission paritaire n'a pas statué valablement/en temps utile. N'y a-t-il pas, dès lors, une différence de traitement entre deux employeurs qui se trouvent dans des situations comparables?

Nous estimons par conséquent qu'il s'impose de modifier la loi de façon à ce que l'employeur puisse introduire une procédure devant le tribunal du travail lorsque la commission paritaire n'a pas rendu sa décision en temps utile ou valablement, et ce, quel que soit le motif technique ou économique invoqué à l'appui du licenciement. Une exception est maintenue en ce qui concerne le licenciement en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise, étant donné que la réglementation actuelle n'impose pas non plus en l'espèce la saisine du tribunal du travail lorsque la commission paritaire ne rend pas sa décision en temps utile.

B. Procédure de licenciement pour motif grave

Délai de citation

Dans un arrêt du 10 juillet 2014, la Cour constitutionnelle a estimé qu'un volet de la procédure légale prévue en cas de licenciement d'un délégué du personnel donnait lieu à une différence de traitement injustifiée entre les justiciables. La procédure que l'employeur doit suivre lorsqu'il veut licencier un travailleur protégé pour motif grave est décrite dans les articles 4 à 13 de la loi.

Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour motif grave, il doit d'abord notifier cette intention au travailleur concerné et à l'organisation syndicale à laquelle il est affilié en leur adressant des lettres recommandées qui mentionnent les faits reprochés au travailleur.

L'employeur doit par ailleurs saisir le tribunal du travail par voie de requête avec copie de ces lettres recommandées. Le tout doit avoir lieu dans les trois jours ouvrables qui suivent le moment auquel l'employeur

op het tijdstip waarop de werkgever kennis gekregen heeft van de ingeroepen feiten die de dringende reden rechtvaardigen.

Daarna volgt een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen die drie werkdagen na de verzending van de voornoemde aangetekende brieven aanvangt. De partijen worden voor de voorzitter van de rechtbank opgeroepen met het oog op een verzoening.

Wanneer de werkgever na de onderhandelings- en verzoeningsfase de arbeidsovereenkomst nog altijd om een dringende reden wenst te beëindigen, moet hij de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken via een dagvaarding. Hij beschikt daarbij over een zeer korte termijn van slechts drie werkdagen om dat te doen. Die termijn is overigens op straffe van nietigheid voorgeschreven.

Indien het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat, moet het geding aanhangig worden gemaakt binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode. Gaat het daarentegen om een personeelsafgevaardigde, dan begint deze termijn van drie werkdagen te lopen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank vaststelt dat er geen verzoening mogelijk was en beslist om de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure al dan niet te schorsen. Problematisch bij deze laatste termijn, is dat deze termijn van drie werkdagen begint te lopen op een tijdstip waarop het mogelijk is dat de werkgever nog niet op de hoogte is van de inhoud van de beslissing. Soms is deze termijn zelfs al verstreken vooraleer de werkgever de kennisgeving ontvangen heeft. Volgens het Grondwettelijk Hof beperkt dit gegeven “op onevenredige wijze de rechtszekerheid en het recht van de werkgever op toegang tot een rechter”. De werkgever kan immers pas op het ogenblik waarop die beschikking van de voorzitter hem bij gerechtsbrief ter kennis gebracht wordt met zekerheid kennis nemen van de datum waarop deze gewezen is en van de inhoud ervan.

Het Grondwettelijk Hof kwam dan ook tot het volgende eindoordeel:

“Artikel 6 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”, in samenhang gelezen met artikel 5, § 3, van dezelfde wet, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, in zoverre het, voor de personeelsafgevaardigden, de termijn van drie werkdagen om de zaak bij de voorzitter

a eu connaissance des faits invoqués pour justifier le motif grave.

Il s’ensuit une période de négociation de cinq jours ouvrables qui prend cours trois jours ouvrables après l’envoi des lettres recommandées susmentionnées. Les parties sont convoquées devant le président du tribunal en vue d’une conciliation.

Si l’employeur persiste à vouloir rompre le contrat de travail pour motif grave après la phase de négociation et de conciliation, il doit saisir le président du tribunal par citation. Il ne dispose que d’un délai très court de trois jours ouvrables pour le faire. Ce délai est par ailleurs prescrit à peine de nullité.

S’il s’agit d’un candidat délégué du personnel, l’affaire doit être introduite dans les trois jours ouvrables qui suivent l’échéance de la période de négociation. En revanche, s’il s’agit d’un délégué du personnel, ce délai de trois jours ouvrables commence à courir le lendemain du jour où le président du tribunal du travail constate l’absence de conciliation et décide de suspendre ou non le contrat de travail pendant la durée de la procédure. Ce qui pose problème, en ce qui concerne ce dernier délai, c’est que ce délai de trois jours ouvrables commence à courir à un moment où l’employeur peut ne pas encore avoir connaissance de la teneur de la décision. Parfois, ce délai est même déjà expiré avant que l’employeur ait reçu la notification. Selon la Cour constitutionnelle, ce fait limite “de manière disproportionnée la sécurité juridique et le droit d’accès à un juge de l’employeur”. En effet, celui-ci n’est en mesure de prendre connaissance avec certitude de la date à laquelle l’ordonnance du président est rendue et de son contenu qu’au moment où celle-ci lui est notifiée par pli judiciaire.

La Cour constitutionnelle aboutit dès lors à la conclusion suivante:

“L’article 6 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”, combiné avec l’article 5, § 3, de la même loi, viole les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l’article 6 de la Convention européenne des droits de l’homme, en ce que pour les délégués du personnel, il fait courir le délai de trois jours ouvrables pour saisir le président du tribunal du travail selon les

van de arbeidsrechtbank aanhangig te maken volgens de vormen van het kort geding, laat lopen vanaf de dag volgend op die waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de in artikel 5, § 3, bedoelde beslissing heeft genomen en niet vanaf de dag volgend op die waarop die beslissing door de griffie ter kennis is gebracht.”

Bovendien achten wij het onnuttig dat er twee verschillende termijnen zijn voor kandidaat-personeelsafgevaardigden enerzijds en personeelsafgevaardigden anderzijds. In de praktijk blijken werkgevers immers soms geconfronteerd te worden met een beschermde werknemer die zowel personeelsafgevaardigde is als kandidaat-afgevaardigde.

Aangezien artikel 6 van de wet aldus een schending van de Grondwet inhoudt en twee verschillende termijnen niet zeer nuttig zijn, achten wij het noodzakelijk dat dit artikel wordt aangepast in die zin dat ook voor de effectieve afgevaardigden het geding aanhangig moet worden gemaakt binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode.

Tegenopzeg

Daarnaast bevat artikel 13 van de wet een bepaling die niet meer conform de huidige regelgeving is.

Artikel 13 schrijft immers het volgende voor:

“De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of —vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

Artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd opgeheven bij wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. Wij beogen met dit wetsvoorstel tevens artikel 13 aan de nieuwe wetgeving aan te passen.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

formes du référé à dater du jour qui suit celui où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, et non à partir du jour qui suit celui où cette décision a été notifiée par le greffe.”

Nous estimons en outre qu'il est inutile de prévoir deux délais différents, à savoir un délai pour les candidats délégués du personnel et un autre pour les délégués du personnel. En effet, il apparaît dans la pratique que les employeurs ont parfois affaire à un travailleur protégé qui est à la fois délégué du personnel et candidat délégué.

Étant donné que l'article 6 de loi viole dès lors la Constitution et que deux délais différents ne sont pas très utiles, nous estimons qu'il convient que cet article soit adapté afin qu'il dispose que, pour les délégués effectifs également, le tribunal doit être saisi dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation.

Contre-préavis

En outre, une disposition qui n'est plus conforme à la réglementation actuelle figure à l'article 13 de la loi.

Cet article 13 s'énonce en effet comme suit:

“Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

Or, l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été abrogé par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. La présente proposition de loi, vise également à adapter l'article 13 à la nouvelle législation.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In het opschrift 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 worden de woorden “de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen” vervangen door de woorden “de comités voor preventie en bescherming op het werk”.

Art. 3

In artikel 1, § 1, 1° en § 2, 4°, van dezelfde wet worden de woorden “de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen” vervangen door de woorden “de comités voor preventie en bescherming op het werk”.

Art. 4

In artikel 3, § 1, van dezelfde wet worden het derde en vierde lid vervangen als volgt:

“Tegen de beslissing van het paritair orgaan kan beroep worden aangetekend door middel van dagvaarding bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het tweede lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming. In de andere gevallen mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigen, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'intitulé 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, les mots “aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail” sont remplacés par les mots “aux comités pour la prévention et la protection au travail”.

Art. 3

Dans l'article 1^{er}, § 1^{er}, 1° et § 2, 4°, de la même loi, les mots “des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail” sont remplacés par les mots “des comités pour la prévention et la protection au travail”.

Art. 4

Dans l'article 3, § 1^{er}, de la même loi, les alinéas 3 et 4 sont remplacés par ce qui suit:

“La décision de l'organe paritaire est susceptible d'un recours introduit au moyen d'une citation devant le président du tribunal du travail.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa 2, l'employeur peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise. Dans les autres cas, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel.

De procedures vermeld in het derde en het vierde lid, worden geregeld door de artikelen 8, 10 en 11. De werkgever verzekert de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.”

Art. 5

In artikel 6 van dezelfde wet worden de woorden “zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, § 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat” opgeheven.

Art. 6

In artikel 13 van dezelfde wet wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn bedoeld in artikel 37/2, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in acht nemen.”

2 april 2015

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

Les procédures mentionnées aux alinéas 3 et 4 sont régies par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11. L'employeur assure l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.”

Art. 5

Dans l'article 6 de la même loi, les mots “s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel” sont abrogés.

Art. 6

Dans l'article 13 de la même loi, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal visé à l'article 37/2, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

2 avril 2015