

## Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1965-1966

17 OKTOBER 1966

### WETSONTWERP

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 en de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

### AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER VERHENNE.

Art. 2.

Het 7<sup>e</sup> van artikel 21, § 1, vervangen door wat volgt :

« 7<sup>e</sup> zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever; »

### VERANTWOORDING.

De automatische beëindiging van het mandaat van de afgevaardigde van het personeel die met een leidinggevende functie wordt bekleed kan een nadelige invloed hebben op de normale werking van de ondernemingsraden. Daarom wordt voorgesteld dat de organisatie, die de kandidatuur heeft voorgedragen en die het best geplaatst is om de representatieve hoedanigheden van de afgevaardigde te beoordelen, mag vragen dat deze zijn mandaat zou behouden.

2) In § 5 van hetzelfde artikel 21 het littera a) vervangen door wat volgt :

« a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging of ».

3) In hetzelfde § 5 het littera b) weglaten.

Zie :

264 (1965-1966) :

— N° 1 : Wetsontwerp.

## Chambre des Représentants

SESSION 1965-1966

17 OCTOBRE 1966

### PROJET DE LOI

modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

### AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. VERHENNE.

Art. 2.

1) Remplacer le 7<sup>e</sup> de l'article 21, § 1, par ce qui suit :

« 7<sup>e</sup> dès que l'intéressé appartient au personnel de direction, à moins que l'organisation qui a présenté sa candidature, ne demande le maintien du mandat par lettre recommandée adressée à l'employeur; »

### JUSTIFICATION.

Mettre fin automatiquement au mandat du délégué du personnel auquel une fonction de direction est confiée, peut avoir une influence défavorable sur le fonctionnement normal des conseils d'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous proposons que l'organisation qui a présenté la candidature et qui est la mieux placée pour juger des qualités représentatives du délégué, puisse demander que celui conserve son mandat.

2) Au § 5 du même article 21, remplacer le littera a) par ce qui suit :

« a) la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis ou ».

3) Au même § 5, supprimer le littera b).

Voir :

264 (1965-1966) :

— N° 1 : Projet de loi.

## 4) § 7 van hetzelfde artikel 21 wijzigen als volgt :

« § 7. — Wanneer de werkgever bedoeld in § 5 de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen van de aanvraag tot herplaatsing moet de werkgever aan de ontslagen werknemer betalen, 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, een aan zijn loon gelijkwaardige vergoeding gedurende :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen :

- 1) wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, derde lid, 2°;
- 2) wanneer de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen op voorwaarde dat de rechtsmacht bedoeld bij artikel 24 het ontslag ongegrond heeft verklaard. »

## VERANTWOORDING.

De voorgestelde tekst bestaat uit twee delen :

1° paragraaf 5, die het geval behandelt van de werknemer wiens overeenkomst werd beëindigd. Deze moet zijn herplaatsing in de onderneming vragen in de bij deze paragraaf bepaalde vormen.

In de voorgestelde tekst worden de woorden « en in elk geval voor het verstrijken van de opzeggingstermijn » geschrapt. Aangezien de opzeggingstermijn voor de werklieden minder dan dertig dagen kan bedragen, zou de tekst van het wetsontwerp tot gevolg hebben dat de werknemer niet steeds beschikt over een termijn van dertig dagen, zoals dit thans het geval is.

2° paragraaf 7 behandelt :

a) het geval waarin de ontslagen werknemer zijn herplaatsing in de onderneming moet vragen, indien hij de vergoedingen en voordelen wil behouden, in de onderstelling dat de werkgever aan zijn aanvraag geen gevolg geeft;

b) de gevallen waarin de werknemer op deze vergoedingen en voordelen aanspraak kan maken zonder genoodzaakt te zijn een aanvraag tot herplaatsing in te dienen, nl. :

1. indien de werknemer de overeenkomst beëindigt wegens feiten die in hoede van deze werknemer een reden zijn om de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn te beëindigen. Dit geval is geregeld bij het wetsontwerp.

2. indien de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen en de rechtsmacht waarbij het geschil aanhangig is gemaakt het ontslag ongegrond heeft verklaard. Dit geval dient principieel gelijkgesteld met het voorgaande; daarenboven verloopt een hele tijd alvorens een vonnis door de rechtbank is geveld; het is niet wenselijk dat in die omstandigheden de betrokkene nog zijn herplaatsing moet vragen.

## Art. 5.

1) Het 7° van § 1 van artikel 1bis vervangen door wat volgt :

« 7° — zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij aangezekend schrijven, gericht aan de werkgever. »

## 4) Modifier comme suit le § 7 du même article 21 :

« § 7. — Lorsque l'employeur visé au § 5 ne réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, l'employeur est tenu de payer au travailleur licencié, sans préjudice au droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à sa rémunération pendant :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages :

- 1) lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 3, 2°;
- 2) lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave à condition que la juridiction visée à l'article 24 ait jugé non fondé le licenciement. »

## JUSTIFICATION.

Le texte proposé comprend deux parties :

1° Le paragraphe 5, qui traite du cas du travailleur dont le contrat a été rompu. Ce travailleur doit demander sa réintégration dans l'entreprise dans les formes prévues à ce paragraphe.

Dans le texte proposé, les mots « et en tout état de cause avant l'échéance du préavis » sont supprimés. Le préavis pouvant être de moins de trente jours pour les ouvriers, le texte du projet de loi aurait comme conséquence que le travailleur ne dispose pas toujours d'un délai de trente jours, comme c'est le cas actuellement.

2° Le paragraphe 7 traite :

a) du cas dans lequel le travailleur licencié doit demander sa réintégration dans l'entreprise s'il désire conserver les indemnités et avantages, en supposant que l'employeur ne donne pas suite à sa demande;

b) des cas où le travailleur a droit à ces indemnités et avantages sans être contraint de faire une demande de réintégration, notamment :

1. si le travailleur rompt le contrat en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

Ce cas est réglé par le projet de loi.

2. si l'employeur a licencié le travailleur pour motifs graves et si la juridiction qui a été saisie du litige, a déclaré le licenciement injustifié. Ce cas doit, en principe, être assimilé au précédent; en outre, il s'écoulera un laps de temps assez long avant que le tribunal ne se prononce; dans ces conditions il n'est pas souhaitable que l'intéressé doive encore demander sa réintégration.

## Art. 5.

1) Remplacer le 7° du § 1 de l'article 1bis, par ce qui suit :

« 7° — dès que l'intéressé appartient au personnel de direction, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature, demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur. »

2) In § 5 van hetzelfde artikel 1bis, het littera a) wijzigen als volgt :

« a) de datum van de berekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging of ».

3) In hetzelfde § 5, het littera b) weglaten.

4) § 7 van hetzelfde artikel 1bis wijzigen als volgt :

« § 7. — Wanneer de werkgever bedoeld in § 5 de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen van de aanvraag tot herplaatsing, moet de werkgever aan de ontslagen werknemer betalen, 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, een aan zijn loon gelijkwaardige vergoeding gedurende :

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen :

1) wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, derde lid, 2°;

2) wanneer de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen op voorwaarde dat de rechtsmacht bedoeld bij artikel 1, § 4, h, het ontslag ongegrond heeft verklaard. »

#### VERANTWOORDING.

De hierboven ingeroepen redenen betreffende de ondernemingsraden gelden eveneens voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

2) Au § 5 du même article 1bis, modifier le littera a) comme suit :

« a) la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis ou ».

3) Au même § 5, supprimer le littera b).

4) Modifier le § 7 du même article 1bis comme suit :

« § 7. — Lorsque l'employeur visé au § 5 ne réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, l'employeur est tenu de payer au travailleur licencié, sans préjudice ou droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à sa rémunération pendant :

— deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

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

— quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages :

1) lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions prévues au § 2, troisième alinéa, 2°;

2) lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motifs graves à condition que la juridiction prévue à l'article 1, § 4, h, ait déclaré le licenciement injustifié. »

#### JUSTIFICATION.

Les raisons invoquées ci-dessus en ce qui concerne les conseils d'entreprises valent également pour les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

L. VERHENNE.