

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1989-1990

10 MEI 1990

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de bestemming
van de vergoeding toegekend
aan ontslagen en niet opnieuw
in een onderneming in dienst
genomen personeelsafgevaardigden**

(Ingediend door de heer Gol)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Belgische wetgever heeft een regeling ingevoerd voor de bijzondere bescherming van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden (wet van 20 september 1948) en in de comités voor veiligheid en hygiëne (wet van 10 juni 1952), alsook voor de bescherming van de kandidaten bij de verkiezingen met het oog op de samenstelling van die raden en comités.

In die wetten bevestigt de wetgever met name het beginsel van de samenwerking tussen het personeel en de directie van de onderneming.

Om de onafhankelijkheid van de personeelsafgevaardigden in die comités veilig te stellen, verleent de wetgever hun een aantal waarborgen om te verhinderen dat de werkgever zich al te gemakkelijk van hen kan ontdoen.

Zo kunnen de beschermde afgevaardigden en kandidaten alleen worden ontslagen om dringende redenen of om vooraf door het bevoegde paritair comité erkende redenen van economische en technische aard. Wordt een beschermingsgerechtigde in strijd met de wettelijke bescherming door het ondernemingshoofd ontslagen, dan heeft hij het recht om wederopneming in

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1989-1990

10 MAI 1990

PROPOSITION DE LOI

**visant à modifier l'affectation de
l'indemnité spéciale accordée
aux délégués du personnel licenciés
et non-réintégrés dans
une entreprise**

(Déposée par M. Gol)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le législateur belge a instauré un régime de protection particulière pour les délégués du personnel dans les Conseils d'entreprises (loi du 20 septembre 1948) et dans les Comités de sécurité et d'hygiène (loi du 10 juin 1952) ainsi que pour les candidats aux élections dans la constitution de ces Conseils et Comités.

Dans ces textes, le législateur consacre notamment le principe de la collaboration entre le personnel et la direction de l'entreprise.

Pour assurer l'indépendance des délégués du personnel dans ces Comités, le législateur leur accorde un certain nombre de garanties visant à éviter que l'employeur ne puisse trop aisément s'en séparer.

Ainsi, les délégués et les candidats protégés ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique et technique, préalablement reconnues par la commission paritaire compétente. Tout licenciement par le chef d'entreprise, en violation de la protection légale, confère au bénéficiaire de cette protection le droit de demander la réinté-

de onderneming en, als dat niet gebeurt, de uitkering van een bijzondere vergoeding te eisen.

Het onderhavige wetsvoorstel wil, zonder het beginsel van die vergoeding in het gedrang te brengen, de bestemming ervan wijzigen.

Met het zeer aanzienlijke bedrag van die bijzondere vergoeding wil men de overdreven ijver van sommige ondernemingshoofden om « vervelende » personeelsafgevaardigden af te danken, enigszins bekoelen. De bescherming van die personeelsleden verdient alle lof aangezien en werkgevers zijn die pressie zouden kunnen uitoefenen door misbruik te maken van hun recht om werknemers te ontslaan. Aldus zouden zij een rekening kunnen vereffenen met personeelsafgevaardigden die hun taak behoorlijk vervullen. Niet alle werkgevers zijn zo, maar het lijkt geen twijfel dat het met een aantal onder hen wel het geval is.

Erkennen dat er gevaar voor misbruik kan bestaan en dat de wetgever er goed aan gedaan heeft in bescherming tegen onrechtmatige afdanking te voorzien, betekent echter niet dat alle werkgevers over één kam moeten worden geschoren.

Wel hebben wij kritiek op het misbruik van die bescherming door werknemers die er vooral op bedacht zijn zich achter een voorrecht te verschuilen, en door vakbonden die privileges uitdelen aan hun vrienden. Die privileges bestaan er niet alleen in dat de werknemer enorme vergoedingen (verscheidene jaren salaris) opstrijkt, maar het is zelfs al zover gekomen dat werknemers die in de gunst van de vakbond staan, tot « beschermd werknemer » worden bevorderd, waardoor zij een vastheid van betrekking genieten die de andere werknemers hun alleen maar kunnen benijden. Deze laatste aarzelen niet te verklaren, wanneer men hen ondervraagt buiten de aanwezigheid van hun vakbondsafgevaardigden en hun werkgever, dat wel niet alle vakbondsafgevaardigden lijntrekkers zijn, maar dat alle lijntrekkers beschermd werknemer willen worden, wat voor hen het enige middel is om hun luiheid rendabel te maken en zich te onttrekken aan de verantwoordelijkheid die op de gewone werknemers weegt.

Voor het behoud van de huidige toestand kan men aanvoeren dat elk voorrecht tot misbruiken kan leiden en dat, als een voorrecht in principe verantwoord is, men er een paar misbruiken op de koop toe bij moet nemen.

Daarop antwoorden wij dat het schandaal niet kan worden afgedaan als « een paar misbruiken ». In dit geval is misbruik te voorkomen zonder dat de rechtmatige aspecten van de bescherming worden aangetast. Misbruik is niet onvermijdelijk of is althans gedeeltelijk te voorkomen. Alleen in die mate stellen wij voor het uit te schakelen want wij wensen de bescherming geenszins af te zwakken. Het volstaat te bepalen dat een gedeelte van de vergoeding niet naar de beschermde werknemer gaat maar een bestemming van meer algemeen belang krijgt, zodat de solidariteit onder alle werknemers wordt bevorderd.

gration dans l'entreprise et, à défaut, celui d'obtenir une indemnité spéciale.

Sans remettre en cause le principe de cette indemnité, la présente proposition de loi a pour but d'en modifier l'affectation.

Le but de cette indemnité spéciale, particulièrement élevée, est de limiter le chef d'entreprise dans sa volonté de licencier les délégués du personnel devenus « gênants ». Le souci de protéger ce personnel est tout à fait louable car certains employeurs pourraient, par des pressions, abuser du droit de licenciement pour régler un compte avec un délégué du personnel qui remplit bien sa mission. Ces gens-là ne sont pas tous les employeurs, c'est certain, qu'il y en ait un certain nombre, c'est tout aussi indéniable.

Ce n'est pas faire passer tous les patrons pour des êtres abusifs que de reconnaître qu'il y a un risque et que le législateur a bien fait en instituant une protection contre le licenciement abusif.

Ce que nous critiquons, c'est que cette protection ait été détournée de sa finalité par des salariés soucieux principalement de se retrancher derrière un privilège et par des syndicats qui distribuent des privilèges à leurs amis. Le privilège existe non seulement si le salarié touche les indemnités énormes (plusieurs années de rémunération) qui y sont attachées mais il existe déjà naturellement dès le moment où les salariés, qui ont la faveur syndicale, sont promus « travailleurs protégés », ce qui donne à leur emploi une stabilité enviée des autres travailleurs. Ceux-ci, interrogez-les en l'absence de leurs délégués syndicaux et de leurs patrons, vous diront bien souvent que dans leur entreprise, si tous les délégués syndicaux ne sont pas des tire-au-flanc, tous les tire-au-flanc ambitionnent de devenir travailleurs protégés, seul moyen de rentabiliser leur oisiveté et d'échapper aux responsabilités qui pèsent sur les travailleurs ordinaires.

On objectera pour défendre l'institution en son état présent que tout privilège est susceptible d'abus et qu'il faut accepter quelques abus inévitables dès lors que le privilège est juste en son principe.

Nous répondrons qu'il ne faut pas minimiser le scandale en le réduisant à « quelques abus ». En l'occurrence, l'abus est évitable tout en sauvegardant la protection en ce qu'elle a de juste. Il est évitable ou tout au moins partiellement évitable. C'est uniquement dans cette mesure que nous nous proposons de l'éviter car nous ne voulons affaiblir en rien la protection. Il suffit de décider qu'une partie de l'indemnité ne va pas dans le patrimoine du travailleur protégé mais reçoit une affectation d'intérêt plus général renforçant ainsi la solidarité entre tous les travailleurs.

Het onderhavige voorstel als antisociaal willen doodverven zou getuigen van kwade trouw, maar dat zal men onvermijdelijk toch proberen want onrechtvaardige voorrechten zijn niet met eerlijke argumenten te verdedigen. De bescherming blijft echter onaangetast en wordt zelfs bekrachtigd — en daarmee kunnen de vakorganisaties alleen maar instemmen — en alle goede redenen om in het bijzonder bepaalde werknemers tegen afdanking te beschermen, worden onverkort in acht genomen.

Is het « sociaal » namens de werknemers misbruiken te verdedigen ? Dit voorstel is niet antisociaal maar vooruitstrevend, d.w.z. wars van enige behoudzucht.

Daarom stellen wij voor dat de werkgever het gedeelte van de bijzondere vergoeding dat het bedrag van de bij afdanking aan een niet-beschermde werknemer verschuldigde normale vergoeding overschrijdt, in het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers zou storten.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

§ 1. Onder voorbehoud van § 2 wordt het bedrag van de bijzondere vergoeding die aan de werknemer verschuldigd is op grond van artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en van artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, en aan het lid van de vakbondsafvaardiging van het personeel van een onderneming op grond van artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, door de werkgever in het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers gestort.

§ 2. De bijzondere vergoeding wordt in het bij § 1 bedoelde Fonds tot vergoeding gestort na aftrek van de bij de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde opzeggingsvergoeding. Die vergoeding is aan de niet weder in dienst genomen werknemer verschuldigd.

Art. 2

Artikel 14, eerste lid, van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers

Il y aurait de la mauvaise foi à tenter de faire passer la présente proposition — mais on n'y manquera pas car les privilèges injustes ne peuvent être défendus avec des arguments de bonne foi — pour anti-sociale. Or, la protection est intacte, voire légitimée, ce qui ne peut que rencontrer l'approbation des organisations syndicales, et toutes les bonnes raisons qui existent de protéger spécialement certains salariés contre le licenciement sont parfaitement respectées.

Est-ce être « social » que de défendre des abus au nom des travailleurs ? Cette proposition n'est pas anti-sociale mais progressiste, c'est-à-dire opposée à un certain conservatisme.

Dès lors, nous proposons que le montant de l'indemnité spéciale qui dépasse le montant de l'indemnité normale due à un travailleur non protégé lors d'un licenciement, soit versée par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

J. GOL

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

§ 1^{er}. Sous réserve du § 2, le montant de l'indemnité spéciale due au travailleur en vertu de l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 1^{er}bis, § 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, ainsi qu'au membre de la délégation syndicale du personnel d'une entreprise en vertu de l'article 20 de la convention collective du travail du 24 mai 1971, est versé par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

§ 2. L'indemnité spéciale est versée au Fonds d'indemnisation visé au § 1^{er} déduction faite de l'indemnité de licenciement prévue aux articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Celle-ci est due au travailleur non réintégré.

Art. 2

L'article 14, premier alinéa de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés

die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen wordt vervangen door wat volgt :

« De inkomsten van het Fonds bestaan uit de opbrengst van de bij de artikelen 15 en 16 bedoelde bijdragen, bijdrageopslagen en nalatigheidsintresten die gestort worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid, het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers en de Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden onder Belgische vlag, uit de opbrengst van de terugbetalingen op grond van artikel 18 en uit de opbrengst van de op grond van artikel 1 van de wet van ... door de werkgevers gestorte bedragen ».

23 april 1990.

en cas de fermeture d'entreprises est remplacé par ce qui suit :

« Les ressources du Fonds sont constituées par le produit des cotisations, majorations et intérêts de retard visés aux articles 15 et 16 qui lui sont versés par l'Office national de sécurité sociale, le Fonds national de retraite des ouvriers mineurs et la Caisse de secours et de prévoyance en faveur de marins navigant sous pavillon belge, par le produit des remboursements effectués en vertu de l'article 18 et par le produit des sommes versées par les employeurs en vertu de l'article 1^{er} de la loi du ... ».

23 avril 1990.

J. GOL
L. MICHEL