

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

13 juillet 2023

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**

(déposée par Mme Nathalie Muylle et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

13 juli 2023

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**

(ingediend door mevrouw Nathalie Muylle c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à combler une lacune dans la protection contre le licenciement accordée aux délégués du personnel, l'objectif étant de permettre aux délégués du personnel qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite de continuer à bénéficier d'une protection particulière contre le licenciement lorsque l'âge légal de la retraite passera de 65 à 67 ans.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe een lacune in de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden te dichten, zodat personeelsafgevaardigden ouder dan 65 jaar, kunnen blijven genieten van een bijzondere bescherming tegen ontslag wanneer de wettelijke pensioenleeftijd in de komende jaren stijgt van 65 naar 67 jaar.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les élections sociales pour la constitution et le renouvellement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail ont lieu tous les quatre ans. Les prochaines se dérouleront entre le 13 et le 26 mai 2024. Lors de ces élections sociales, des représentants seront désignés dans plus de 7.000 entreprises pour siéger dans près de 4.000 conseils d'entreprise et 7.000 comités pour la prévention et la protection au travail.

Toute entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs doit instituer un conseil d'entreprise. Les entreprises occupant habituellement en moyenne entre 50 et 99 travailleurs doivent également disposer d'un conseil d'entreprise, qui n'est, dans ce cas, pas élu directement mais composé des mandataires du comité pour la prévention et la protection au travail. En outre, toute entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs doit instituer un comité pour la prévention et la protection au travail.

Les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail sont composés paritairemment de représentants des travailleurs, d'une part, et de représentants des employeurs/chefs d'entreprise, d'autre part. L'employeur désigne ses représentants, tandis que ceux des travailleurs sont proposés par les organisations représentatives des travailleurs et par les éventuelles organisations représentatives des cadres. Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs. Le conseil d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail sont des organes de participation au sein de l'entreprise. Ils sont notamment utilisés par les employeurs pour informer et consulter les représentants des travailleurs.

Les représentants des travailleurs, effectifs et suppléants, au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi que les candidats représentants des travailleurs, bénéficient, sous certaines conditions, d'une protection particulière contre les licenciements. Ces (candidats) délégués du personnel ne peuvent, par définition, être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail (par exemple une absence injustifiée au travail, un abus de confiance, un vol, un comportement agressif, des actes de concurrence déloyale, etc.) ou pour des motifs d'ordre économique ou technique préalablement reconnus par l'organe paritaire compétent. Pour licencier

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De sociale verkiezingen voor de oprichting en de vernieuwing van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk vinden elke vier jaar plaats. De eerstvolgende verkiezingen zullen plaatsvinden in de periode van 13 tot en met 26 mei 2024. Tijdens deze sociale verkiezingen zullen in meer dan 7.000 ondernemingen de vertegenwoordigers voor de bijna 4.000 ondernemingsraden en 7.000 comités voor preventie en bescherming op het werk worden aangewezen.

Elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers in dienst heeft, moet een ondernemingsraad hebben. Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld tussen de 50 en 99 werknemers tewerkstellen, dienen ook een ondernemingsraad te hebben maar deze ondernemingsraad wordt niet rechtstreeks verkozen maar bevolkt door de mandatarissen van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Daarnaast moet ook elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, op haar beurt een comité voor preventie en bescherming op het werk hebben.

De ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk worden paritair samengesteld door vertegenwoordigers van de werknemers enerzijds en vertegenwoordigers van de werkgevers/ondernemingshoofden anderzijds. De werkgever duidt zijn/haar vertegenwoordigers aan terwijl de vertegenwoordigers van de werknemers voorgedragen worden door de werknemersorganisaties en de eventuele kaderledenorganisaties. De personeelsafgevaardigden worden verkozen door de werknemers. De ondernemingsraad en comités voor preventie en bescherming op het werk zijn inspraakorganen in de ondernemingen die o.a. door werkgevers gebruikt worden om werknemersvertegenwoordigers te informeren en te raadplegen.

De gewone, plaatsvervangende en kandidaat- werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk genieten, onder bepaalde voorwaarden, een bijzondere ontslagbescherming. In essentie kunnen deze (kandidaat-) personeelsafgevaardigden enkel ontslagen worden om dwingende redenen vooraf aangenomen door het arbeidsgerecht (bijvoorbeeld onverantwoorde afwezigheid van het werk, misbruik van vertrouwen, diefstal, agressief gedrag, daden van oneerlijke concurrentie, ...) of door economische of technische redenen die vooraf erkend worden door het bevoegd paritair orgaan. Om een personeelsafgevaardigde te ontslaan wegens

un délégué du personnel pour motif grave, l'employeur doit donc d'abord suivre une procédure auprès du tribunal du travail, qui doit admettre le licenciement en question. L'employeur ne peut procéder au licenciement du travailleur que lorsque cette procédure est arrivée à son terme. Par ailleurs, les raisons du licenciement ne peuvent pas être liées à l'exercice du mandat du représentant des travailleurs. Un licenciement pour des motifs d'ordre économique ou technique doit porter sur des nécessités incontournables telles qu'une réorganisation inévitable de l'entreprise. Pour cette forme de licenciement également, l'employeur est tenu d'exposer les raisons du licenciement, mais cette fois auprès de l'organe paritaire compétent, afin d'obtenir l'autorisation de licencier.

Cette protection particulière contre le licenciement accordée aux délégués du personnel débute le 30^e jour qui précède l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Ces listes de candidats peuvent être déposées jusqu'à 35 jours après l'affichage de l'avis précité. Cette protection reste valable jusqu'à l'installation des successeurs lors des élections suivantes. En cas de réélection, une nouvelle période de protection prend cours.

D'autres événements peuvent toutefois également marquer la fin de la période de protection contre le licenciement des représentants des travailleurs siégeant dans les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Ainsi, lorsque le mandat d'un délégué du personnel prend fin – par exemple lorsque celui-ci décède ou quitte l'entreprise –, la protection contre le licenciement cesse de plein droit.

Il existe encore deux autres situations dans lesquelles la protection contre le licenciement peut prendre fin avant l'installation d'un représentant des travailleurs nouvellement élu:

a) lorsque le délégué du personnel a atteint l'âge de 65 ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient;

b) lorsque le délégué a été engagé pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. La protection prend fin à l'échéance du terme ou lors de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu.

Or, dans le premier cas – celui des délégués du personnel qui atteignent l'âge de 65 ans –, un problème se posera sous peu. Aujourd'hui, l'âge légal de la retraite est fixé dans notre pays à 65 ans. En 2025, cet âge sera toutefois porté à 66 ans, avant de passer à 67 ans

dwingende redenen moet de werkgever dus eerst een proces doorlopen bij de arbeidsrechtbank die dit ontslag moet aanvaarden. De werkgever kan pas overgaan tot het ontslag van de werknemer wanneer deze procedure volledig doorlopen is. De redenen van het ontslag mogen bovendien niet verbonden zijn met de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordiger. Een ontslag wegens economische of technische redenen moet betrekking hebben op onoverkomelijke noodwendigheden zoals bijvoorbeeld een onvermijdbare reorganisatie van de onderneming. Ook bij deze vorm van ontslag moet de werkgever de redenen van ontslag voorleggen voor toestemming maar in deze gevallen bij het bevoegde paritair orgaan.

Deze speciale ontslagbescherming voor de personeelsafgevaardigden vangt aan op de 30^e dag voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Deze kandidatenlijsten kunnen tot 35 dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt ingediend worden. Deze bescherming tegen ontslag blijft gelden tot de installatie van de opvolgers bij de volgende verkiezingen. Bij een hervervanging begint opnieuw een beschermingsperiode te tellen.

Er zijn echter ook nog andere gebeurtenissen die kunnen leiden tot het einde van de periode van ontslagbescherming van werknemersvertegenwoordigers in ondernemingsraden en comités voor de preventie en bescherming op het werk. Wanneer het mandaat van een personeelsafgevaardigde wordt stopgezet bijvoorbeeld bij overlijden of wanneer de werknemer het bedrijf verlaat dan eindigt de ontslagbescherming van rechtswege.

Daarnaast zijn er nog twee situaties waarin de ontslagbescherming kan eindigen voor de installatie van een nieuw verkozen werknemersvertegenwoordiger:

a) wanneer de personeelsafgevaardigde de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft, behalve als de onderneming de gewoonte heeft de categorie werknemers waartoe zij behoren in dienst te houden;

b) wanneer de personeelsafgevaardigde aangenomen werd voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk. De bescherming tegen ontslag eindigt dan bij het verlopen van de termijn of wanneer het werk voltooid is.

Wat betreft de eerste situatie, die van personeelsafgevaardigden die de leeftijd van 65 jaar bereiken stelt zich binnenkort een probleem. Vandaag bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd in ons land 65 jaar. In 2025 zal deze echter opgetrokken worden naar 66 jaar en

en 2030. C'est ainsi que des travailleurs qui se porteront candidats aux élections sociales de 2024 et qui atteindront l'âge de 65 ans dans les années à venir pourraient se retrouver privés de la protection particulière entre l'âge de 65 et de 66 ans.

Il est essentiel que nous prenions des dispositions légales pour les délégués du personnel qui seraient licenciés par leur employeur parce qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite.

Pour combler cette lacune de la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs, nous voulons faire en sorte que les délégués du personnel qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite puissent néanmoins continuer de bénéficier d'une protection particulière contre le licenciement. Pour ce faire, la présente proposition de loi remplace, dans la législation actuelle (article 2, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991), l'âge de 65 ans par la notion d'"âge légal de la retraite" – qui est aujourd'hui fixé à 65 ans, mais qui passera à 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030.

vanaf 2030 bedraagt deze 67 jaar. Werknemers die zich bij de sociale verkiezingen van 2024 kandidaat stellen en die de komende jaren de leeftijd van 65 jaar bereiken, komen zo mogelijk zonder bijzondere bescherming tegen ontslag te zitten tussen de leeftijd van 65 en 66 jaar.

Het is essentieel dat we een wettelijke regeling treffen voor de personeelsafgevaardigden die omwille van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, ontslagen worden door de werkgever.

Om deze lacune in de ontslagbescherming van werknemersvertegenwoordigers te dichten, zorgen we er met dit wetsvoorstel voor dat personeelsafgevaardigden die de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben, toch kunnen blijven genieten van een bijzondere bescherming tegen ontslag. Dit doen we door de leeftijd van 65 jaar in de huidige wetgeving (artikel 2, § 2, derde lid van de wet van 19 maart 1991) te vervangen door de "wettelijke pensioenleeftijd". Onder wettelijke pensioenleeftijd wordt momenteel 65 jaar verstaan, 66 jaar vanaf 2025 en vanaf 2030 gaat het om 67 jaar.

Nathalie Muylle (cd&v)
Nahima Lanjri (cd&v)
Nawal Farih (cd&v)
Koen Geens (cd&v)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans l'article 2, § 2, alinéa 3, 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 "l'âge de soixante-cinq ans" sont remplacés par les mots "l'âge légal de la retraite".

25 mai 2023

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 2, § 2, derde lid, 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 wordt de woorden "de leeftijd van vijfenzeftig jaar" vervangen door de woorden "de wettelijke pensioenleeftijd".

25 mei 2023

Nathalie Muylle (cd&v)
Nahima Lanjri (cd&v)
Nawal Farih (cd&v)
Koen Geens (cd&v)