

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 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

Rapport

fait au nom de la commission
des Affaires sociales, de l'Emploi et
des Pensions

par
Mme **Anja Vanrobaeys**

Sommaire**Pages**

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion	4
III. Votes.....	4
Annexe:	7

Voir:

Doc 55 **3500/ (2022/2023)**:

- 001: Proposition de loi de Mme Muylle et consorts.
002: Amendements.

Voir aussi:

- 004: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 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

Verslag

namens de commissie
voor Sociale Zaken, Werk en
Pensioenen

uitgebracht door
mevrouw **Anja Vanrobaeys**

Inhoud**Blz.**

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Bespreking.....	4
III. Stemmingen	4
Bijlage:.....	11

Zie:

Doc 55 **3500/ (2022/2023)**:

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Muylle c.s.
002: Amendementen.

Zie ook:

- 004: Tekst aangenomen door de commissie.

10758

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Cécile Cornet

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Kristof Calvo, Cécile Cornet, Louis Mariage
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bombled, Florence Reuter
cd&v	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Laurence Hennuy, Kathleen Pisman, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N ., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneppe, Frank Troosters
Daniel Bacquellaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

Les Engagés Catherine Fonck

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 (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné cette proposition de loi au cours de ses réunions du 24 octobre et du 14 novembre 2023.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

Mme Nathalie Muylle (cd&v) expose l'objet de la proposition de loi.

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.

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 en va de même lorsque le délégué du personnel a atteint l'âge de 65 ans. Et à cet égard, 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 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 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.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 24 oktober en 14 november 2023.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) licht het wetsvoorstel toe.

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.

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.

Hetzelfde geldt wanneer de personeelsafgevaardigde de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft. In dat verband stelt zich binnenkort een probleem. Thans bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd in ons land 65 jaar. In 2025 zal ze echter opgetrokken worden naar 66 jaar en vanaf 2030 bedraagt ze 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.

Daartoe beoogt dit wetsvoorstel 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 thans 65 jaar begrepen, maar dat wordt 66 jaar vanaf 2025 en vanaf 2030 gaat het om 67 jaar.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale étant chargé de l'organisation desdites élections sociales et disposant de ce fait de l'expertise en la matière, l'auteure principale de la proposition de loi demande de soumettre la proposition pour avis audit SPF.

La commission se rallie à cette demande.

II. — DISCUSSION

Compte tenu de l'avis rendu par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (voir annexe), *Mme Nathalie Muylle et consorts* déposent les amendements n^{os} 1 à 3 (DOC 55 3500/002).

III. — VOTES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Il ne donne lieu à aucune observation.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2

Mme Nathalie Muylle et consorts déposent l'amendement n^o 1 (DOC 55 3500/002), qui vise à modifier l'article 2, en vue de remplacer, dans l'article 2, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991, les mots "l'âge légal de la retraite" par les mots "l'âge de soixante-six ans".

L'amendement n^o 1, qui modifie l'article 2, est adopté à l'unanimité.

L'article 2, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité.

Art. 3 (nouveau)

Mme Nathalie Muylle et consorts déposent l'amendement n^o 2 (DOC 55 3500/002), qui vise à insérer un article 3 (nouveau), en vue de remplacer, dans l'article 2,

Daar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast is met de organisatie van die sociale verkiezingen en derhalve over de relevante deskundigheid beschikt, verzoekt de hoofddienst van het wetsvoorstel om het wetsvoorstel ter advies voor te leggen aan voormelde FOD.

De commissie gaat daarmee akkoord.

II. — BESPREKING

Rekening houdend met het door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uitgebrachte advies (zie bijlage), dient mevrouw *Nathalie Muylle c.s.* de amendementen nrs. 1 tot 3 (DOC 55 3500/002) in.

III. — STEMMINGEN

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Er worden geen opmerkingen over gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Mevrouw Nathalie Muylle c.s. dient amendement nr. 1 (DOC 55 3500/002) in, dat ertoe strekt artikel 2 te wijzigen, teneinde in artikel 2, § 2, derde lid, van de wet van 19 maart 1991 de woorden "wordt de woorden "de leeftijd van vijfenzeestig jaar" vervangen door de woorden "de wettelijke pensioenleeftijd"" te vervangen door de woorden "worden de woorden "de leeftijd van vijfenzeestig jaar" vervangen door de woorden "de leeftijd van zesenzestig jaar"".

Amendement nr. 1, dat artikel 2 beoogt te wijzigen, wordt eenparig aangenomen.

Het aldus geamendeerde artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3 (nieuw)

Mevrouw Nathalie Muylle c.s. dient amendement nr. 2 (DOC 55 3500/002) in, dat ertoe strekt een artikel 3 in te voegen, teneinde in artikel 2, § 2, derde lid, van voormelde

§ 2, alinéa 3, de la loi précitée, le mot “soixante-six” par le mot “soixante-sept”.

L'amendement n° 2, qui insère l'article 3, est adopté à l'unanimité.

Art. 4 (*nouveau*)

Mme Nathalie Muylle et consorts déposent l'*amendement n° 3* (DOC 55 3500/002), qui vise à insérer un article 4 (*nouveau*), qui fixe l'entrée en vigueur des dispositions de la proposition de loi.

L'amendement n° 3, qui insère l'article 4, est adopté à l'unanimité.

*
* *

L'ensemble de la proposition de loi est approuvé par vote nominatif, à l'unanimité des 13 membres présents.

Résultat du vote nominatif:

Ont voté pour:

N-VA: Valerie Van Peel, Wim Van der Donckt;

Ecolo-Groen: Cécile Cornet, Dieter Vanbesien;

PS: Sophie Thémont, Leslie Leoni;

VB: Ellen Samyn, Dominiek Sneppe;

MR: Christophe Bombled;

cd&v: Nathalie Muylle;

PVDA-PTB: Gaby Colebunders;

Open Vld: Maggie De Block;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

Ont voté contre: nihil.

wet, het woord “zesenzestig” te vervangen door het woord “zevenenzestig”.

Amendement nr. 2, dat artikel 3 beoogt in te voegen, wordt eenparig aangenomen.

Art. 4 (*nieuw*)

Mevrouw Nathalie Muylle c.s. dient *amendement nr. 3* (DOC 55 3500/002) in, dat ertoe strekt een artikel 4 in te voegen, teneinde de inwerkingtreding van de bepalingen van het wetsvoorstel vast te leggen.

Amendement nr. 3, dat artikel 4 beoogt in te voegen, wordt eenparig aangenomen.

*
* *

Het gehele wetsvoorstel wordt bij naamstemming eenparig aangenomen door de 13 aanwezige leden.

Resultaat van de naamstemming:

Hebben voorgestemd:

N-VA: Valerie Van Peel, Wim Van der Donckt;

Ecolo-Groen: Cécile Cornet, Dieter Vanbesien;

PS: Sophie Thémont, Leslie Leoni;

VB: Ellen Samyn, Dominiek Sneppe;

MR: Christophe Bombled;

cd&v: Nathalie Muylle;

PVDA-PTB: Gaby Colebunders;

Open Vld: Maggie De Block;

Vooruit: Anja Vanrobaeys.

Hebben tegengestemd: nihil.

Se sont abstenus: nihil.

La rapporteure, La présidente,

Anja Vanrobaeys Cécile Cornet

Dispositions nécessitant des mesures d'exécution
(article 78.2, alinéa 4, du Règlement): *nihil.*

Annexe: avis du SPF Emploi, Travail et Concertation
sociale

Hebben zich onthouden: nihil.

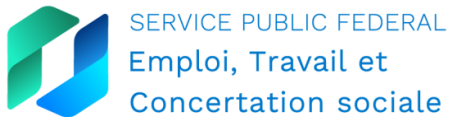
De rapportrice, De voorzitter,

Anja Vanrobaeys Cécile Cornet

Bepalingen die uitvoeringsmaatregelen vereisen
(artikel 78.2, vierde lid, van het Reglement): *nihil.*

Bijlage: advies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

ANNEXE



Note d'information sur la 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

Rubrique 1 : données d'identification

- Numéro de la proposition de loi : 55 3500/001
- Déposants : Nathalie MUYLLE, Nahima LANJRI, Nawal FARIH, Koen GEENS
- Administration compétente : DG Droit du travail et Etudes juridiques, Division des organes de participation et des Juridictions du Travail
- Personne de contact :

Rubrique 2 : synthèse et analyse de la proposition de loi

• **Objectif de la proposition**

L'objectif de la proposition est d'adapter l'âge auquel prend fin la protection des délégués du personnel, siégeant au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après CPPT), et des candidats non élus, afin de tenir compte du relèvement de « l'âge légal de la retraite ».

• **Réglementation actuelle :**

En vertu de 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, le bénéfice de la protection contre le licenciement n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent **l'âge de soixante-cinq ans**, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

En vertu de l'article 2, § 3, de cette même loi, cette disposition est également applicable aux candidats aux élections sociales, qui n'ont pas été élus.

• **Contenu de la modification :**

La proposition de loi vise à adapter cet article 2, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 précitée afin de prévoir que la protection prend fin lorsque les délégués du personnel et les candidats atteignent « **l'âge légal de la retraite** » (et non plus 65 ans).

- **Analyse de la proposition :**

1. Les élections sociales pour l'institution 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 élections se tiendront du 13 au 26 mai 2024.

Les conseils d'entreprises et les CPPT sont des organes de concertation au sein de l'entreprise, composés paritairemment par le chef d'entreprise et sa délégation, d'une part, et par la délégation des travailleurs de l'entreprise, d'autre part.

L'employeur désigne les membres de sa délégation parmi le personnel de direction. Les délégués du personnel sont, quant à eux, élus par les travailleurs eux-mêmes, lors des élections sociales. Ils sont présentés comme candidats par les organisations représentatives des travailleurs ou, uniquement pour les élections du conseil d'entreprise, par l'organisation représentative des cadres ou par les cadres eux-mêmes.

La législation fixe les conditions auxquelles les candidats à ces élections doivent satisfaire pour être éligibles. L'une de ces conditions est liée à l'âge maximal du candidat : Pour être éligibles, les candidats ne peuvent pas avoir atteint l'âge de 65 ans au jour des élections¹.

2. En vertu de la loi du 19 mars 1991 précitée, les délégués du personnel et les candidats non élus bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement : l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement à la relation de travail qui le lie à l'un de ces travailleurs protégés ; ceux-ci peuvent être licenciés uniquement pour un motif grave préalablement reconnu par les tribunaux du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique qui ont été préalablement reconnues par la commission paritaire compétente ou par les tribunaux du travail.

Les délégués du personnel et les candidats non élus dont il s'agit de la première candidature infructueuse bénéficient de cette protection, en principe, jusqu'à l'installation des candidats élus lors des élections sociales suivantes².

Toutefois, il est possible que pour certains d'entre eux, cette protection prenne fin plus tôt, en cours de mandature. En effet, comme indiqué ci-dessus, en vertu de la loi du 19 mars 1991, le bénéfice de la protection n'est plus accordé aux délégués et aux candidats qui atteignent **l'âge de soixante-cinq ans**, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Par conséquent, si un travailleur se présente aux élections sociales à 64 ans, il sera éligible. Cependant, sa protection prendra fin lorsqu'il atteindra 65 ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient. Dès lors, il est fort probable que ce travailleur ne sera pas protégé pendant toute la durée de la mandature.

Etant donné que « l'âge légal de la retraite » est porté à 66 ans à partir du 1^{er} février 2025 et à 67 ans à partir du 1^{er} février 2030, ce type de situations se présentera plus fréquemment à l'avenir.

Il est vrai que la loi du 19 mars 1991 prévoit une exception selon laquelle la protection ne prend pas fin à 65 ans lorsqu'il est de pratique constante de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle le travailleur concerné appartient.

Mais cette exception peut entraîner des discussions : Qu'entend-t-on par habituellement ? Qu'entend-t-on par catégorie ?

¹ Pour le conseil d'entreprise, cf. art. 19,4°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Pour le CPPT, cf. art. 59, 4°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

² Pour les candidats dont il ne s'agit pas la première candidature infructueuse, la protection prend fin deux ans après l'affichage des résultats des élections.

3. Il convient de relever que la volonté du législateur était bien de lier la fin anticipée de la protection à « l'âge légal de la retraite ».

En effet, avant 1991, les dispositions concernant ce régime de protection contre le licenciement étaient reprises dans les lois de base concernant les deux organes de participation, c'est-à-dire la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, pour ce qui concerne le conseil d'entreprise, 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, pour ce qui concerne le CPPT (cette loi a depuis lors été abrogée et a été remplacée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Ces lois prévoyaient explicitement que le bénéfice de la protection n'était plus accordé aux délégués du personnel et aux candidats qui atteignent l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Par la suite, ce régime de protection a été fixé dans une seule loi concernant les deux organes, la loi du 19 mars 1991 précitée. Les dispositions correspondantes contenues dans la loi du 20 septembre 1948 et dans la loi 10 juin 1952 précitées ont alors été abrogées.

Dans cette loi du 19 mars 1991, la règle concernant la fin anticipée de la protection a été reprise mais, suite à une remarque du Conseil d'Etat, émise dans l'avis concernant l'avant-projet de loi, l'expression « l'âge de la retraite » a été remplacée par les mots « l'âge de 65 ans ».

Selon les travaux parlementaires de cette loi, cette modification avait pour objectif de mettre en concordance les dispositions relatives à cette protection contre le licenciement avec la législation des pensions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 1990³.

Ces travaux parlementaires font probablement référence à une loi votée peu de temps auparavant, la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général.

Selon cette loi, le départ de la retraite était possible à différents âges en fonction, notamment, de la carrière. 65 ans était l'âge le plus élevé requis.

Dès lors, la volonté du législateur était bien de veiller à ce que les délégués du personnel et les candidats non élus soient protégés jusqu'à l'âge le plus élevé requis pour partir à la retraite.

4. Il convient également de relever que, dans le cadre d'une question préjudicielle, la Cour constitutionnelle a été amenée à examiner cette disposition et a jugé que celle-ci ne violait pas les articles 10 et 11 de la Constitution et la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Cour constitutionnelle précise que « *La disposition en cause est aussi raisonnablement justifiée. Le choix de l'âge de 65 ans n'est pas arbitraire mais correspond à l'âge de la retraite, à savoir l'âge auquel le travailleur a droit à une pension de retraite complète.* »⁴

Vu ce raisonnement de la Cour, l'article 2, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 précitée pourrait être considéré comme discriminatoire s'il n'est pas adapté pour tenir compte du relèvement de « l'âge légal de la retraite ».

5. Dans la proposition de loi analysée, il est proposé de remplacer les mots « 65 ans » par les mots « l'âge légal de la retraite ».

Dans le langage courant, cette expression est utilisée pour faire référence à l'âge le plus élevé qui est requis pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite.

³ Cf. Doc. Parl. Sénat, Session 1990-1991, 1105-1, p. 7 et p.42.

⁴ Arrêt n° 160/2011 du 20 octobre 2011, point B.5.4.

En effet, le droit à une pension de retraite est lié à certaines conditions de carrière et d'âge.

L'âge le plus élevé requis s'élève actuellement à 65 ans. Il sera porté à 66 ans à partir du 1^{er} février 2025 et à 67 ans à partir du 1^{er} février 2030.

Toutefois, certains travailleurs qui remplissent des conditions déterminées peuvent bénéficier d'une pension de retraite avant cet âge le plus élevé.

De plus, il est possible que des dispositions particulières seront prises pour certains métiers pénibles.

Dès lors, l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire l'âge de la retraite fixé par la loi, peut être plus bas dans certaines hypothèses.

Par conséquent, il nous semble qu'utiliser, dans la loi, l'expression « âge légal de la retraite » pourrait donner lieu à des difficultés d'interprétation et à des litiges.

Pour éviter cela, une solution pourrait être de faire référence aux dispositions légales qui déterminent cet âge le plus élevé requis pour bénéficier de la pension de retraite.

- **Avis :**

Cette proposition est pertinente : il convient effectivement, pour les raisons suivantes, d'adapter l'article 2, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 précitée, afin de tenir compte du relèvement de l'âge le plus élevé requis pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite :

- Vu le relèvement de cet âge, il sera de plus en plus fréquent que des délégués du personnel et des candidats non élus lors des élections sociales, soient encore au travail après 65 ans ;
- Dès le départ, la volonté du législateur était de lier la fin anticipée de cette protection contre le licenciement à « l'âge légal de la retraite » ;
- Vu la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, cet article pourrait être considéré comme discriminatoire s'il n'est pas adapté.

Toutefois, il convient de vérifier s'il est opportun d'utiliser l'expression « âge légal de la retraite » dans une loi et s'il est nécessaire d'apporter des précisions par rapport à la définition de cet âge.

BIJLAGE



Informatienota over het 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

Rubriek 1 – Identificatiegegevens

- Nummer van het wetsvoorstel: 55 3500/001
- Indiener(s): Nathalie MUYLLE, Nahima LANJRI, Nawal FARIH, Koen GEENS
- Bevoegde administratie: AD Arbeidsrecht en Juridische studiën, Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten
- Contactpersoon:

Rubriek 2 – Synthese en analyse van het wetsvoorstel

• Doel van het voorstel

Het voorstel heeft tot doel de leeftijd waarop de bescherming van werknemersafgevaardigden, leden van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk (hierna CPBW) en niet-verkozen kandidaten eindigt, aan te passen om op die manier rekening te houden met de verhoging van de "wettelijke pensioenleeftijd".

• Huidige regelgeving

Krachtens 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 het voordeel van de ontslagbescherming niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die **de leeftijd van vijfenzeventig jaar** bereiken, tenzij de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren in dienst te houden.

Krachtens artikel 2, § 3, van dezelfde wet is deze bepaling ook van toepassing op de kandidaten bij de sociale verkiezingen die niet verkozen zijn.

• Inhoud van de wijziging

Het wetsontwerp heeft tot doel artikel 2, § 2, derde lid van de voornoemde wet van 19 maart 1991 aan te passen om te bepalen dat de bescherming eindigt wanneer de personeelsafgevaardigden en de kandidaten de "**wettelijke pensioenleeftijd**" bereiken (in plaats van 65 jaar).

• Analyse van het voorstel

1. De sociale verkiezingen voor de oprichting en de vernieuwing van ondernemingsraden en CPBW's vinden om de vier jaar plaats. De volgende verkiezingen vinden plaats van 13 tot en met 26 mei 2024.

Ondernemingsraden en CPBW's zijn overlegorganen binnen de onderneming, die paritair worden samengesteld uit enerzijds het ondernemingshoofd en zijn afvaardiging en anderzijds de werknemersafvaardiging van de onderneming.

De werkgever duidt de leden van zijn afvaardiging aan onder het leidinggevend personeel. De personeelsafgevaardigden worden door de werknemers zelf gekozen door middel van sociale verkiezingen. Ze worden als kandidaat voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties of, alleen bij de verkiezingen voor de ondernemingsraad, door de representatieve organisatie van kaderleden of door het kaderpersoneel zelf.

In de wetgeving zijn de voorwaarden vastgelegd waaraan kandidaten voor deze verkiezingen moeten voldoen om verkiesbaar te zijn. Een van deze voorwaarden heeft betrekking op de maximumleeftijd van de kandidaat: om verkiesbaar te zijn, mogen kandidaten de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt op de dag van de verkiezingen.¹

2. Krachtens voornoemde wet van 19 maart 1991 genieten personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten een bijzondere ontslagbescherming: de werkgever mag de arbeidsovereenkomst met deze beschermde werknemers niet eenzijdig beëindigen; ze mogen enkel ontslagen worden om een dringende reden die vooraf erkend is door de arbeidsrechtbanken of om economische of technische redenen die vooraf erkend zijn door het bevoegde paritair comité of door de arbeidsrechtbanken werden erkend.

Personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten wiens eerste kandidatuur niet succesvol is, genieten deze bescherming, in principe, tot de installatie van de verkozen kandidaten bij de volgende sociale verkiezingen.²

Voor sommigen van hen kan deze bescherming echter eerder eindigen, tijdens hun mandaatsperiode. Zoals hierboven vermeld, wordt krachtens de wet van 19 maart 1991 geen bescherming meer verleend aan afgevaardigden en kandidaten die de **leeftijd van vijfenzeftig jaar** bereiken tenzij de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren in dienst te houden.

Bijgevolg zal een werknemer die zich op 64-jarige leeftijd kandidaat stelt voor de sociale verkiezingen, verkiesbaar zijn. Zijn bescherming zal echter eindigen wanneer hij 65 jaar wordt, tenzij het bedrijf de gewoonte heeft om de categorie werknemers waartoe hij behoort in dienst te houden. Het is dus zeer waarschijnlijk dat deze werknemer niet gedurende de hele mandaatsperiode bescherming zal genieten.

Aangezien de "wettelijke pensioenleeftijd" vanaf 1 februari 2025 wordt opgetrokken tot 66 jaar en vanaf 1 februari 2030 tot 67 jaar, zullen dit soort situaties zich in de toekomst vaker voordoen.

De wet van 19 maart 1991 voorziet weliswaar in een uitzondering waarbij de bescherming niet eindigt op de leeftijd van 65 jaar wanneer het een gewoonte is om de categorie werknemers waartoe de betrokken werknemer behoort, in dienst te houden.

Maar deze uitzondering kan aanleiding geven tot discussie: wat wordt bedoeld met "de gewoonte"? Wat wordt bedoeld met "categorie"?

¹ Voor de ondernemingsraad, zie art. 19, 4°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Voor het CPBW, zie art. 59, 4°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

² Voor de kandidaten waar het niet gaat over de eerste niet-succesvolle kandidatuur, eindigt de bescherming twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

3. Er dient te worden opgemerkt dat het inderdaad de bedoeling van de wetgever was om de vervroegde beëindiging van de bescherming te koppelen aan de "wettelijke pensioenleeftijd".

Vóór 1991 waren de bepalingen betreffende het stelsel van ontslagbescherming immers opgenomen in de basiswetten betreffende de twee overlegorganen, namelijk de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wat de ondernemingsraad betreft, en de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, voor wat het CPBW betreft (deze wet is sindsdien opgeheven en vervangen door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk).

Deze wetten voorzagen uitdrukkelijk dat het voordeel van de bescherming niet meer werd toegekend aan afgevaardigden en kandidaten die de pensioengerechtigde leeftijd bereikten, tenzij de onderneming de gewoonte had om de categorie van werknemers waartoe zij behoren, in dienst te houden.

Vervolgens werd dit beschermingsregime vastgelegd in één enkele wet voor beide organen, de voornoemde wet van 19 maart 1991. De overeenkomstige bepalingen in voornoemde wet van 20 september 1948 en wet van 10 juni 1952 werden toen opgeheven.

In deze wet van 19 maart 1991 werd de regel betreffende de vervroegde beëindiging van de bescherming opgenomen, maar naar aanleiding van een opmerking van de Raad van State in zijn advies over het voorontwerp van wet werd de uitdrukking "pensioengerechtigde leeftijd" vervangen door de woorden "65 jaar".

Volgens de parlementaire werkzaamheden van deze wet had deze wijziging tot doel de bepalingen met betrekking tot deze ontslagbescherming in overeenstemming te brengen met de pensioenwetgeving die op 1 januari 1990 in werking was getreden.³

Dit parlementaire stuk verwijst waarschijnlijk naar een wet die kort daarvoor was aangenomen, de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn.

Onder deze wet was het mogelijk om op verschillende leeftijden met pensioen te gaan, afhankelijk van, in het bijzonder, de loopbaan. 65 jaar was de hoogst vereiste leeftijd.

De bedoeling van de wetgever was dus om ervoor te zorgen dat de personeelsafgevaardigden en de niet-verkozen kandidaten beschermd waren tot de hoogst vereiste leeftijd om op pensioen te gaan.

4. Er dient ook op gewezen te worden dat het Grondwettelijk Hof, in het kader van een prejudiciële vraag, deze bepaling heeft onderzocht en heeft geoordeeld dat ze niet in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en met Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het Grondwettelijk Hof stelde: *"Tevens is de in het geding zijnde bepaling in redelijkheid verantwoord. De keuze voor de leeftijd van vijfenzeftig jaar is niet willekeurig, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen."*⁴

Gelet op de redenering van het Hof zou artikel 2, § 2, lid 3, van voornoemde wet van 19 maart 1991 als discriminerend kunnen worden beschouwd indien het niet wordt aangepast teneinde rekening te houden met de verhoging van de "wettelijke pensioenleeftijd".

³ Zie Parl. Doc. Senaat, Zitting 1990-1991, 1105-1, p. 7 en p.42.

⁴ Arrest nr. 160/2011 van 20 oktober 2011, punt B.5.4.

5. In het geanalyseerde wetsvoorstel wordt voorgesteld de woorden "65 jaar" te vervangen door de woorden "wettelijke pensioenleeftijd".

In het dagelijkse taalgebruik wordt deze uitdrukking gebruikt om te verwijzen naar de hoogste leeftijd die vereist is om in aanmerking te komen voor een rustpensioen.

Het recht op een rustpensioen is inderdaad gekoppeld aan bepaalde loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden.

De hoogst vereiste leeftijd is momenteel 65 jaar. Deze zal worden verhoogd tot 66 jaar vanaf 1 februari 2025 en tot 67 jaar vanaf 1 februari 2030.

Sommige werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, kunnen echter al vóór deze hoogste leeftijd een rustpensioen ontvangen.

Daarnaast kunnen er speciale regelingen worden getroffen voor bepaalde zware beroepen.

Bijgevolg kan de wettelijke pensioenleeftijd, d.w.z. de wettelijk vastgelegde pensioenleeftijd, in bepaalde gevallen lager zijn.

Bijgevolg lijkt het ons dat het gebruik van de uitdrukking "wettelijke pensioenleeftijd" in de wet aanleiding kan geven tot interpretatieproblemen en geschillen.

Om dit te vermijden, zou een oplossing kunnen zijn om te verwijzen naar de wettelijke bepalingen die de hoogst vereiste leeftijd om een rustpensioen te ontvangen vastleggen.

- **Advies**

Dit voorstel is pertinent: het is inderdaad aangewezen om artikel 2, § 2, derde lid, van voornoemde wet van 19 maart 1991 aan te passen teneinde rekening te houden met de verhoging van de hoogste leeftijd om in aanmerking te komen voor een rustpensioen, om de volgende redenen:

- Gelet op de verhoging van deze leeftijd zal het steeds vaker voorkomen dat personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten in het kader van sociale verkiezingen, nog werken na de leeftijd van 65 jaar;
- Het was van meet af aan de bedoeling van de wetgever om de vervroegde beëindiging van deze ontslagbescherming te koppelen aan de "wettelijke pensioenleeftijd";
- Gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof kan dit artikel als discriminerend worden beschouwd als het niet wordt aangepast.

Er moet echter worden nagegaan of het gepast is om de uitdrukking "wettelijke pensioenleeftijd" in een wet te gebruiken en of het nodig is de definitie van deze leeftijd verder te verduidelijken.