

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1988-1989

16 MAI 1989

Proposition de loi portant des règles concernant la résiliation du contrat de travail des travailleurs salariés exerçant un mandat syndical

(Déposée par Mmes Harnie et Aelvoet)

DEVELOPPEMENTS

I. La loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie (article 21) 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 (article 1^{er}bis), modifiées par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 (article 5), offrent, en matière de licenciement, une certaine protection aux candidats et aux délégués effectifs et suppléants au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les principes de cette protection peuvent se résumer comme suit :

1. Les candidats et les délégués ne peuvent être licenciés que pour un motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique.

2. Ces motifs doivent être reconnus préalablement au licenciement, soit par la juridiction du travail, soit par la commission paritaire compétente.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1988-1989

16 MEI 1989

Voorstel van wet houdende bijzondere regelingen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemers die een syndicaal mandaat uitoefenen

(Ingediend door de dames Harnie en Aelvoet)

TOELICHTING

I. De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (artikel 21) 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 (artikel 1bis), gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 (artikel 5), bieden een zekere bescherming tegen afdanking aan de kandidaten, de werkende en plaatsvervangende afgevaardigden in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De principes van deze bescherming kunnen als volgt worden samengevat :

1. De kandidaten en afgevaardigden mogen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen.

2. Die redenen moeten vóór het ontslag erkend worden, hetzij door de arbeidsgerechten, hetzij door het bevoegd paritair comité.

Ce mécanisme de la reconnaissance préalable au licenciement a été préféré par le législateur belge à celui de la réintégration, qui suppose qu'un licenciement effectif voie ses effets annulés par une décision de justice.

3) Lorsque la procédure de la reconnaissance préalable n'est pas respectée ou lorsque l'employeur refuse de se soumettre à la décision de la juridiction du travail ou de la commission paritaire, il doit verser au candidat ou au délégué qu'il licencie une indemnité spéciale dite « de protection », qui est nettement plus élevée que l'indemnité de rupture due normalement à tout travailleur licencié.

II. Il ressort de la nature et du nombre des conflits dont les tribunaux et les cours ont été saisis que la législation actuelle n'est pas suffisamment efficace et que les critiques dont elle fait l'objet sont justifiées.

Il nous semble dès lors de la plus grande importance de revoir entièrement la législation existante, dans une optique d'efficacité en matière de protection des délégués.

Notre attention se portera en particulier sur les trois points suivants :

1. Désormais, la loi s'appliquera également aux membres de la délégation syndicale.
2. Seul le motif grave reconnu préalablement comme tel par le juge pourra donner lieu à licenciement.
3. La réintégration dans l'entreprise deviendra obligatoire, dans la mesure où le travailleur en fera la demande.

Précisons quelque peu ces trois points :

1. Il est de l'intérêt de toutes les parties que les « mandataires syndicaux » jouissent tous d'une même protection : les procédures s'en trouveront simplifiées, et certains mandats ne seront plus considérés comme plus ou moins importants que d'autres parce qu'ils sont assortis d'une indemnité de protection plus ou moins élevée.

Cela permettra également d'éviter que des travailleurs ne posent leur candidature à un mandat syndical dans l'unique but de bénéficier de l'indemnité de protection.

Il nous semble qu'une telle clarification ne peut que favoriser le bon fonctionnement des différents organes syndicaux, dont nous ne soulignerons jamais assez la nécessité et l'importance.

Deze regeling van de aan het ontslag voorafgaande erkenning werd door de Belgische wetgever verkozen boven het systeem van de reïntegratie, waarbij de gevolgen van een effectief ontslag door de rechtsbeslissing vernietigd worden.

3. Wanneer de procedure van de voorafgaande erkenning niet geëerbiedigd wordt of wanneer de werkgever weigert zich te onderwerpen aan de beslissing van het arbeidsgerecht of van het paritair comité, moet hij de kandidaat of de afgevaardigde die hij ontslaat, een bijzondere, zgn. beschermingsvergoeding betalen, die merkkelijk hoger is dan de verbrekingsvergoeding die normaliter aan gelijk welke ontslagen werknemer wordt uitbetaald.

II. Uit de aard en het aantal van de conflicten die bij de rechtbanken en hoven aanhangig gemaakt zijn kan alleen maar blijken dat de thans bestaande wetgeving onvoldoende efficiënt is, en dat de kritiek die geformuleerd wordt, gegrond is.

Het lijkt ons derhalve van het grootste belang dat de ganse bestaande wetgeving, in functie van de beoogde doeltreffendheid op het vlak van bescherming van de afgevaardigden, opnieuw bekeken wordt.

Daarbij hanteren we de volgende aandachtspunten :

1. Ook de leden van de syndicale delegatie vallen voortaan onder de toepassing van de wet.
2. Enkel de vooraf door de rechter als dusdanig erkende dringende reden kan aanleiding geven tot ontslag.
3. De wederopname in het bedrijf wordt verplicht gemaakt, voor zover de werknemer erom vraagt.

Enige verduidelijking hierbij :

1. Het is in het belang van alle partijen dat alle « syndicaal gemandateerden » van dezelfde bescherming genieten : de procedures worden er eenvoudiger door, en bepaalde mandaten worden niet hoger — of lager — ingeschat dan andere, omdat er een hogere — of lagere — beschermingsvergoeding aan vastzit.

Dit brengt dan weer met zich mee dat werknemers zich niet langer geneigd zullen voelen om zich kandidaat te stellen voor een syndicaal mandaat enkel en alleen voor de eventuele beschermingsvergoeding.

Het lijkt ons dat de degelijke werking van de verschillende syndicale organen, waarvan we de noodzaak en het belang niet genoeg kunnen benadrukken, met deze grotere duidelijkheid ten zeerste gediend zou zijn.

2. a) Nous constatons, dans la pratique, que trop d'entreprises invoquent des raisons d'ordre technique et économique pour se débarrasser de certains mandataires syndicaux. Bien entendu, telle n'a jamais été l'intention du législateur. De cette manière, la protection initialement visée a un effet contraire: en cas de difficultés économiques, les militants syndicaux se trouvent en tête de la liste du personnel à licencier.

Pour enlever aux employeurs la tentation de recourir un peu trop facilement à l'alibi des raisons d'ordre technique et économique, la seule solution consiste à ne plus reconnaître ces motifs comme cause de rupture.

En outre, cette solution allégerait dans une mesure non négligeable la tâche des commissions paritaires qui, comme la pratique nous l'apprend, ne réussissent souvent pas à prendre une décision dans le délai imparti, ce qui conduit alors à la plus grande insécurité juridique.

b) Il ressort de ce qui précède que seul le motif grave préalablement admis par le juge peut entraîner le licenciement.

A cet égard, nous trouvons essentiel que soit imposée une procédure précise à laquelle les deux parties devraient se tenir.

Pour éviter que trop d'affaires ne soient portées devant les tribunaux, nous souscrivons à la proposition de M. Stroobant, laquelle prévoit, dans une première phase, des négociations au niveau de l'entreprise, en précisant toutefois qu'à notre avis, ces négociations doivent être rendues obligatoires. Si nous les laissons facultatives, les parties intéressées risquent de dédaigner la phase des négociations et d'attribuer indirectement au tribunal un rôle d'arbitre, alors que le but initial était précisément de ne pas surcharger inutilement les tribunaux.

C'est pourquoi nous inscrivons dans notre texte l'obligation, pour les deux parties, de tenter réellement de régler le différend, et ce par le biais de négociations.

Il est également entendu que, durant cette première phase comme au cours des éventuelles phases ultérieures de la procédure, les organisations syndicales doivent conserver le droit de prendre les mesures et de mener les actions qu'elles estiment souhaitables.

Les mesures et les modalités de la procédure devant le tribunal du travail ont été abondamment décrites et commentées par M. Stroobant et, dans la mesure où elles garantissent un délai convenable dans lequel le différend doit être réglé, nous y souscrivons entièrement.

2. a) We stellen vast, in de praktijk, dat al te veel bedrijven een toevlucht nemen tot het invoeren van technische en economische redenen, om zich van een aantal syndicaal gemandateerden te ontdoen. Dit kan natuurlijk nooit de bedoeling geweest zijn van de wetgever: de initieel beoogde bescherming werkt op die manier in de omgekeerde richting; in geval van economische moeilijkheden zijn het eerst de vakbondsmilitanten die op de lijst van « te ontslaan personeel » terechtkomen.

Om de werkgevers de neiging te ontnemen zich al te lichtzinnig te wenden tot het scenario van de technische of economische redenen, bestaat de enige oplossing erin deze redenen niet langer als grond van verbreking te erkennen.

Dit verlicht daarenboven in niet geringe mate de taak van de paritaire comités die, zoals uit de praktijk blijkt, er vaak niet in slagen tot een beslissing te komen binnen de voorziene termijn, hetgeen dikwijls de grootst mogelijke rechtsonzekerheid tot gevolg heeft.

b) Uit wat voorafgaat moge blijken dat nog enkel de vooraf als dusdanig door de rechter erkende dringende reden het ontslag tot gevolg kan hebben.

Ook hier vinden wij het van het grootste belang dat een duidelijke procedure opgelegd wordt, waaraan beide partijen zich te houden hebben.

Om te vermijden dat al te lichtvaardig naar de rechtbank wordt gestapt, kunnen wij het voorstel van de heer Stroobant onderschrijven waar als eerste fase wordt voorzien in onderhandelingen op het niveau van de onderneming, zij het dan dat volgens ons deze onderhandelingen verplicht moeten worden gesteld. Doen we dit niet, dan bestaat de kans dat partijen de onderhandelingsfase zullen negeren, en op een indirecte manier toch de rechtbank als scheidsrechter laten fungeren, daar waar de bedoeling precies was de rechtbanken niet nodeloos nog meer te belasten.

Wij zullen in de tekst dan ook de verplichting voor beide partijen inschrijven om daadwerkelijk, via onderhandelingen, het geschil proberen op te lossen.

Ook is het een vaststaand gegeven dat, tijdens deze eerste fase, zoals tijdens de eventuele volgende fasen van de procedure, de vakbondsorganisaties het recht moeten blijven hebben om die maatregelen te treffen en die acties te voeren die zij wenselijk achten.

De maatregelen en vormvereisten van de procedure bij de arbeidsrechtbank zijn afdoende omschreven en toegelicht door de heer Stroobant en kunnen, in de mate dat zij een behoorlijke termijn waarborgen waarbinnen de zaak beslecht moet zijn, volkomen onderschreven worden.

Nous émettons toutefois des réserves en ce qui concerne la septième phase telle qu'elle est décrite dans la proposition susmentionnée. Notre texte exclut que l'employeur puisse, d'une manière ou d'une autre, procéder au licenciement.

Nous nous rallions par contre à la proposition qui consiste à préciser dans la loi que l'exécution du contrat, le paiement de la rémunération et l'exercice du mandat sont poursuivis pendant la durée de la procédure jusqu'au jugement définitif. Cette partie du texte devra également comporter une clause permettant à l'autorité publique de sanctionner la poursuite de ces diverses choses.

3. Une expérience de dix ans en matière de réglementation de l'arrêté royal n° 4 a clairement fait apparaître que, sur le plan de la protection du travailleur-délégué, le point faible de la législation réside dans la possibilité qu'a l'employeur de faire appel au tribunal du travail en tant que consultant : si le motif grave est reconnu, l'on peut procéder au licenciement sans autre forme de procès.

Si le tribunal ne reconnaît pas le motif invoqué comme motif grave, l'employeur peut soit réintégrer le travailleur — après des mois ou des années — soit passer outre à la décision du juge. Or, sous l'influence de la jurisprudence, la protection du travailleur-délégué a été tellement érodée que, même dans ce dernier cas, il est supposé faire lui-même le premier pas pour que son droit à une indemnité de protection puisse être établi. Un travailleur dont le comportement n'a pas été reconnu par le juge comme motif grave, mais que son employeur refuse de réintégrer dans l'entreprise, devra néanmoins formuler lui-même une demande de réintégration avant de se voir accorder une réparation pour la faute — manifeste — commise par son employeur.

En outre, il n'existe aucune uniformité en ce qui concerne les montants à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de protection.

Il va donc de soi que si l'on veut donner toute son efficacité à la législation, il convient d'abandonner le principe de l'obligation de réintégration « rachetable ». La conséquence logique d'une telle approche est la suppression de toutes les indemnités de protection prévues jusqu'à présent, à une exception près, à laquelle nous reviendrons plus loin.

Nous estimons que demander au juge de se prononcer sur le caractère grave ou non du motif de licenciement invoqué par l'employeur n'a de sens que si l'on prévoit également les moyens de mettre à exécution la décision du juge.

Wij dienen hierbij wel voorbehoud te maken voor de zevende fase zoals ze in genoemd voorstel wordt uitgewerkt. In onze tekst is het immers uitgesloten dat de werkgever op welke manier dan ook tot ontslag zou overgaan.

Wij kunnen ons wel aansluiten bij het voorstel om in de wet op te nemen dat uitvoering van de overeenkomst, betaling van het loon en uitoefening van het mandaat behouden moeten blijven tot de uitspraak van de rechtbank of het hof definitief is. Ook dit gedeelte van de tekst zal moeten voorzien in een clause die één en ander afdwingbaar maakt.

3. Het is duidelijk gebleken uit tien jaar ervaring met de huidige wetgeving van het koninklijk besluit nr. 4 dat het zwakke punt er voor de werknemer-afgevaardigde in bestond dat de werkgever in feite de arbeidsrechtbank als consultant kan gebruiken: wordt de dringende reden erkend, dan kan er zonder meer tot ontslag worden overgegaan.

Ingeval de rechtbank de ingeroepen redenen niet als dringend erkent kan de werkgever ofwel de werknemer — na maanden of jaren — reïntegreren, ofwel de beslissing van de rechter naast zich neerleggen. In dit laatste geval is, onder invloed van de rechtspraak, de bescherming zodanig ver uitgehold, dat er, zelfs dan, nog een eerste stap van de werknemer-afgevaardigde verondersteld wordt vooraleer zelfs maar het recht op beschermingsvergoeding komt vast te staan. Een werknemer, wiens gedrag door de rechter niet als dringende reden wordt beschouwd, maar wiens werkgever weigert hem in het bedrijf herop te nemen, zal toch zelf een aanvraag om heropname moeten formuleren om voor de, klaarblijkelijke, fout van zijn werkgever, een schadevergoeding toegekend te krijgen.

Daarbij komt nog dat ook over de in aanmerking te nemen bedragen voor de berekening van de beschermingsvergoeding, helemaal geen eenduidigheid bestaat.

Het spreekt bijgevolg vanzelf dat, om de wetgeving een maximum aan doeltreffendheid te geven, men moet afstappen van het « afkoopbaar » maken van alle verplichtingen tot wederopname. Het consequente gevolg van deze benadering is dan ook het afschaffen van alle tot nu toe voorziene beschermingsvergoedingen, op één uitzondering na, waar later nog zal op teruggekomen worden.

Het heeft, naar ons gevoel, slechts zin de rechter te vragen een oordeel uit te spreken over het al dan niet dringende karakter van een door de werkgever ingeroepen reden tot ontslag, als ook in de middelen wordt voorzien om de beslissing van de rechter te laten uitvoeren.

C'est en cela que réside essentiellement le caractère innovateur de la présente proposition: sauf à la demande expresse du travailleur, il ne peut être procédé à son licenciement en cas de non-reconnaissance par le juge du motif grave invoqué.

En d'autres mots, la réintégration dans l'entreprise devient la règle et la rupture de contrat l'exception, à laquelle seul le travailleur peut d'ailleurs recourir.

Jusqu'à présent, notre droit ne connaît pas la réintégration forcée, contrairement à ce qui se passe dans certains de nos pays voisins. Dans le cadre d'une proposition visant à rendre plus efficace la protection des travailleurs exerçant un mandat syndical, l'instauration de la réintégration obligatoire est une nécessité absolue. Il va de soi que, compte tenu, d'une part, de la poursuite de l'occupation pendant la durée de la procédure, et, d'autre part, du climat particulier qu'une telle procédure peut créer entre l'employeur et le travailleur, il appartient en dernier ressort au travailleur de décider s'il se sent à même de poursuivre l'exécution de son contrat.

Si le travailleur estime que tel n'est pas le cas, l'employeur mettra fin au contrat, sous peine d'une astreinte, et lui versera une indemnité égale à trois années de rémunération.

Par rémunération, il faut entendre: la rémunération en cours, y compris tous les avantages acquis en vertu du contrat au moment de la rupture.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène et à la délégation syndicale, ainsi que les candidats au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène, ne peuvent être licenciés que pour motif grave préalablement admis par la juridiction du travail.

Hierin zit dan ook de hoofdzaak van het vernieuwend karakter van huidig voorstel: behalve indien de werknemer erom verzoekt, mag, in geval van niet-erkenning door de rechter van de ingeroepen dringende reden, niet overgegaan worden tot ontslag.

M.a.w. de wederopname in de onderneming wordt de regel, de contractbreuk de uitzondering, welke dan nog enkel door de werknemer kan worden gehanteerd.

Tot op heden kennen wij in ons recht de gedwongen reïntegratie niet, in tegenstelling tot een aantal ons omringende landen. In het kader van een voorstel dat tot doel heeft de bescherming van werknemers met een syndikaal mandaat efficiënter te maken, is het invoeren van een verplichte reïntegratie een absolute noodzaak. Het spreekt vanzelf, gelet op enerzijds de verdergezette tewerkstelling tijdens de ganse duur van de procedure, en anderzijds het bijzondere klimaat dat een dergelijke procedure kan doen ontstaan tussen werkgever en werknemer, dat het uiteindelijk de werknemer moet zijn die de beslissing neemt of hij zichzelf in staat ziet om zijn overeenkomst verder uit te voeren.

Beslist de werknemer dat dit niet kan, dan wordt de overeenkomst — op straffe van een dwangsom — door de werkgever beëindigd mits uitbetaling van een vergoeding, gelijk aan drie jaar loon.

Onder « loon » moet worden verstaan: het lopende loon, met inbegrip van alle voordelen, verworven krachtens de overeenkomst, op het ogenblik van de verbreking.

C. HARNIE.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen in een ondernemingsraad, comité voor veiligheid en gezondheid en syndikale afvaardiging, evenals, voor wat betreft de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid, de kandidaten, kunnen enkel ontslagen worden wegens een vooraf door het arbeidsgerecht erkende dringende reden.

§ 2. Aucune autre raison ne peut être invoquée pour mettre fin au contrat de travail, hormis :

- la rupture du contrat à l'initiative du travailleur;
- le décès du travailleur;
- la force majeure consécutive à la destruction totale et définitive de l'entreprise. Cette condition est censée remplie si l'activité principale de l'entreprise n'est pas poursuivie dans l'année des faits au sujet desquels la notion de destruction totale et définitive est invoquée;
- un accord entre l'employeur et le travailleur.

Dans ce dernier cas cependant, l'accord doit être contresigné par le représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du candidat ou du délégué des travailleurs au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène ou à la délégation syndicale.

§ 3. Pour l'application de la présente loi, est considéré comme licenciement :

- 1) tout acte de l'employeur tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, avec ou sans indemnité de congé, sans préavis ou avec préavis, signifié pendant la période de protection;
- 2) toute rupture du contrat par le travailleur 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.

Art. 2

Le motif grave est celui qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'exercice du mandat de délégué des travailleurs ne peut toutefois être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif grave d'un candidat ou d'un représentant des travailleurs.

L'existence éventuelle d'un motif grave de licenciement ne fait pas obstacle au maintien en service du candidat ou du représentant des travailleurs pendant la procédure judiciaire de reconnaissance préalable du motif invoqué.

§ 2. Geen enkele andere wijze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de verbreking van het contract op initiatief van de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht tengevolge van de totale en definitieve vernieling van de onderneming. Aan deze voorwaarde wordt geacht voldaan te zijn in geval van niet-verderzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming binnen een jaar na de feiten waarvoor het begrip « totale en definitieve vernietiging » wordt ingeroepen.
- een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

In dit laatste geval moet dit akkoord nochtans tegengetekend worden door de vertegenwoordiger van de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van de kandidaat of van de afgevaardigde van de werknemers in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid of de syndicale delegatie heeft voorgedragen.

§ 3. Wordt voor de toepassing van deze wet als ontslag beschouwd :

- 1) elke handeling van de werkgever die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst, met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met opzegging, betekend gedurende de beschermingsperiode;
- 2) elke verbreking van de overeenkomst door de werknemer omwille van feiten die in hoofde van die werknemer een reden vormen om de overeenkomst te verbreken zonder opzegging of vóór het verstrijken van de duur ervan.

Art. 2

De dringende reden is die reden waarbij elke beroepssamenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

De uitoefening van het mandaat van werknemersafgevaardigde mag echter door de werkgever niet worden ingeroepen om het ontslaan om dringende redenen van een kandidaat of een vertegenwoordiger van de werknemers te verantwoorden.

Het mogelijk bestaan van een dringende reden voor het ontslag verhindert niet dat de kandidaat of de werknemersvertegenwoordiger aan het werk blijft gedurende de gerechtelijke procedure tot voorgaande erkenning van de ingeroepen reden.

Art. 3

§ 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant les travailleurs ou un candidat, est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Une période de négociation de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée.

Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la commission paritaire.

Les parties sont tenues de procéder à ces négociations. Elles devront fournir au juge la preuve des efforts qu'elles auront faits en vue de résoudre le litige.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature peut faire usage de ses moyens d'action ordinaires pendant la durée de la procédure.

§ 2. Si, à l'expiration de cette période de négociation, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

§ 3. Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de négociation expire.

La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi au travailleur et à l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

Le président du tribunal du travail du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes.

En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

Le président du tribunal tente de concilier les parties.

En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Art. 3

§ 1. De werkgever die voornemens is een lid, dat de werknemers vertegenwoordigt, of een kandidaat wegens dringende reden te ontslaan, dient binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen, hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaarders-exploit.

Een onderhandelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief wordt verzonden.

Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gereede partij, op het niveau van het paritair comité.

De partijen zijn verplicht deze onderhandelingen te voeren. Zij zullen aan de rechter het bewijs moeten leveren van de inspanningen die zij geleverd hebben om tot een oplossing van het geschil te komen.

De werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen mag tijdens de duur van de procedure haar gewone actiemiddelen gebruiken.

§ 2. Indien bij het verstrijken van deze onderhandelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

§ 3. De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen drie werkdagen vanaf de dag dat de onderhandelingsperiode verstrijkt, bij middel van een verzoekschrift.

Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

Afschrift van het verzoekschrift wordt door de griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in een enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten.

Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdragging.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen.

In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature peut faire usage de ses moyens d'action ordinaires pendant la durée de la procédure.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance.

En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond.

Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum.

Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain du jour de l'audience.

§ 4. L'employeur conclut le premier.

La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les noms, prénoms, domiciles ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

Elles veillent au respect de la procédure.

Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours.

Il fixe les délais dans lesquels doivent être accomplis les actes d'instruction.

Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé.

Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Il peut être interjeté appel contre le jugement rendu par le tribunal du travail par voie de requête, dans les 10 jours de la notification.

De werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen mag tijdens de duur van de procedure haar gewone actiemiddelen gebruiken.

Bij niet-verzoening, neemt de voorzitter er akte van in de beschikking.

Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de zitting ten gronde.

Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen.

Met machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen worden verlengd.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het indienen van de stukken en de conclusies.

De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de eerste werkdag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

§ 4. De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

Als de partijen de termijnen niet naleven wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet ontstaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

Zij waken over de naleving van de procedure.

De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend.

Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

Elk voorlopig vonnis wordt binnen drie dagen gewezen.

Het bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd.

Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen drie dagen na de uitspraak.

Het is niet vatbaar voor tegenspraak.

§ 5. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan hoger beroep worden aangetekend met een verzoekschrift binnen tien dagen vanaf de betekening.

La requête vaut conclusions définitives.

Le dossier complet de l'appellant y est joint.

Le greffe notifie la requête aux autres parties.

L'intimé répond dans les 15 jours à compter du 3^e jour de cette notification.

L'audience a lieu dans les 8 jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intimées.

Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

La cour statue dans les 8 jours à compter du jour de l'audience.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois.

Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser 8 jours.

L'arrêt avant dire droit fixe les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

L'audience est fixée dans un délai maximum de 30 jours.

L'arrêt est notifié aux parties dans les 3 jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de 3 jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

Les délais prévus ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

Le jugement ou l'arrêt rendu par le juge est exécutoire par provision.

§ 6. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée d'un commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

§ 7. Depuis le jour où l'employeur a connaissance du fait invoqué comme motif grave à charge de l'employeur jusqu'au jour où la décision de la juridiction

Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies.

Het hele dossier van de appellant moet erbij worden gevoegd.

De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

De geïntimeerde antwoordt binnen 15 dagen, te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

De rechtszitting heeft plaats binnen acht dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

Het hof spreekt recht binnen acht dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend.

Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum acht dagen bedragen.

Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen welke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum dertig dagen.

Het arrest wordt binnen drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

Wanneer de rechtbank of het hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in, op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijdsheid treedt.

De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgescreven op straffe van nietigheid.

Het vonnis en het arrest dat door de rechter wordt uitgesproken is bij voorraad uitvoerbaar.

§ 6. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 7. Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat als dringende reden wordt ingeroepen tegen de werknemer, tot de dag waarop de beslissing

du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné.

Sous peine du paiement de 100 000 francs par jour ouvrable, l'employeur doit permettre au travailleur d'exécuter ses prestations sur le lieu de travail, continuer à lui payer sa rémunération et l'autoriser à poursuivre l'exercice de son mandat de représentant des travailleurs.

Art. 4

§ 1^{er}. Les membres représentant les travailleurs bénéficient des dispositions de la présente loi pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Pour les membres de la délégation syndicale, la période protégée prend cours le jour où, conformément aux dispositions de la C.C.T. n° 5, l'organisation syndicale notifie à l'employeur sa demande de création d'une délégation syndicale. La date d'envoi de cette notification est considérée comme le premier jour de la période protégée.

§ 2. Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour instituer un conseil d'entreprise ou un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a pas lieu à renouvellement du conseil ou du comité, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions de la présente loi pendant six mois à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi.

§ 3. Les candidats présentés aux élections au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions de la présente loi lorsqu'il s'agit de leur première candidature au conseil ou au comité.

§ 4. Lorsqu'il s'agit d'une candidature subséquente, les candidats non élus ne bénéficient des dispositions de la présente loi que pendant une période commençant le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections.

§ 5. Le bénéfice des dispositions de la présente loi est également accordé aux candidats présentés à des élections qui ont été annulées.

van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht.

Op straffe van betaling van 100 000 frank per werkdag is de werkgever verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werk op de werkplaats uit te voeren, hem zijn bezoldiging te blijven uitbetalen, en hem toe te laten zijn mandaat als werknemers-vertegenwoordiger te blijven vervullen.

Art. 4

§ 1. De leden die de werknemers vertegenwoordigen genieten van de bepalingen van deze wet gedurende de periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht waarin de verkiezingsdatum vastgelegd wordt tot de datum van de installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen verkozen worden.

Voor de leden van de syndicale delegatie loopt de beschermde periode vanaf de dag waarop, conform de bepalingen van C.A.O. nr. 5, de vakorganisatie de werkgever in kennis stelt van haar vraag tot oprichting van een syndicale delegatie. De dag van verzending van deze kennisgeving wordt als eerste dag van de beschermde periode aangezien.

§ 2. Wanneer het minimumpersoneelsbestand voor de instelling van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet meer bereikt wordt en er dus geen reden is om de raad of het comité te vernieuwen, blijven de kandidaten die bij de vorige verkiezingen verkozen werden, gedurende zes maanden van de bepalingen van deze wet genieten, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgelegde verkiezingsperiode.

§ 3. De kandidaten voorgedragen voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en die de voorwaarden inzake verkiesbaarheid vervullen, genieten van de bepalingen van deze wet wanneer het gaat om hun eerste kandidatuur voor de raad of het comité.

§ 4. Wanneer het gaat om een volgende kandidatuur, genieten de niet-verkozen kandidaten van de bepalingen van deze wet slechts gedurende een periode gaande van de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht tot vastlegging van de verkiezingsdatum en eindigen twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.

§ 5. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt ook toegekend aan de kandidaten voorgedragen voor verkiezingen die vernietigd werden.

§ 6. Le bénéfice des dispositions de la présente loi n'est plus accordé aux candidats et aux représentants des travailleurs 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 au-delà de l'âge normal de la retraite.

Art. 5

Au cas où le motif grave invoqué par l'employeur n'est pas reconnu par le juge, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de réintégrer celui-ci dans sa fonction, avec maintien de la rémunération et de tous les autres avantages acquis en vertu du contrat de travail, et ce sous peine du paiement d'une astreinte de 100 000 francs par jour civil.

Le travailleur qui désire être réintégré dans sa fonction adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée à la poste, qui doit être envoyée dans les 7 jours de la signification du jugement ou de l'arrêt.

Le travailleur qui ne désire pas être réintégré le fait savoir à l'employeur par lettre recommandée à la poste, qui doit être envoyée dans les 7 jours de la signification du jugement ou de l'arrêt.

Dans les 30 jours de l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa précédent, l'employeur paie au travailleur une indemnité de rupture égale à la rémunération de 3 ans. Sont considérés comme rémunération: la rémunération en cours, ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat. Cette indemnité de rupture doit être déclarée à l'O.N.S.S. et, par conséquent, elle doit être soumise au paiement de l'ensemble des cotisations O.N.S.S.

Les actions relatives aux indemnités visées au présent article se prescrivent à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter de la fin du délai de 30 jours prévu au quatrième alinéa du présent article.

§ 6. Het genot van de bepalingen van deze wet wordt niet meer toegekend aan de kandidaten en de werknemers-vertegenwoordigers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behalve indien het in de onderneming gebruikelijk is de categorie werknemers waartoe ze behoren in dienst te houden tot na de normale pensioenleeftijd.

Art. 5

Ingeval de dringende reden, zoals ze door de werkgever werd ingeroepen, niet erkend wordt door de rechter, is de werkgever ertoe gehouden, op vraag van de werknemer deze herop te nemen in zijn functie met behoud van loon en alle andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, en dit op straffe van betaling van een dwangsom van 100 000 frank per kalenderdag.

De werknemer die wenst heropgenomen te worden in zijn functie, richt zijn aanvraag tot de werkgever door middel van een ter post aangetekende brief, die verzonden moet worden binnen zeven dagen volgend op de betekening van het vonnis of het arrest.

De werknemer die niet heropgenomen wenst te worden deelt dit mee aan de werkgever door middel van een ter post aangetekende brief die verzonden moet worden binnen zeven dagen volgend op de betekening van het vonnis of het arrest.

Binnen dertig dagen volgend op de verzending van het in vorig lid vermelde aangetekend schrijven betaalt de werkgever aan de werknemer een verbrekingsvergoeding uit gelijk aan het loon van drie jaar. Als loon worden aangemerkt: het lopende loon, evenals alle voordelen, verworven krachtens de overeenkomst. Deze verbrekingsvergoeding moet worden aangegeven bij de R.S.Z., en derhalve dienen de volledige R.S.Z.-bijdragen erop betaald te worden.

De vorderingen met betrekking tot de in dit artikel vermelde vergoedingen verjaren door het verstrijken van een termijn van vijf jaar, te rekenen vanaf het einde van de in lid 4 van dit artikel vermelde termijn van dertig dagen.

C. HARNIE.
M. AELVOET.