

## Chambre des Représentants

SESSION 1979-1980

14 NOVEMBRE 1979

### PROPOSITION DE LOI

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

(Déposée par M. Van Der Niepen)

### DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La récente grève de la faim de M. Ruysseveldt a mis en évidence plusieurs lacunes importantes de la législation en ce qui concerne la protection effective des membres des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène.

Même si le tribunal du travail et la cour du travail rejettent le licenciement pour motif grave, aucune disposition de la législation en vigueur ne permet de contraindre l'employeur à réintégrer le travailleur intéressé.

Le groupe socialiste flamand de la Chambre dépose la présente proposition de loi afin de pallier cette situation.

### PROPOSITION DE LOI

#### Article 1

A l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par l'arrêté royal du 11 octobre 1978, la disposition suivante est insérée entre les cinquième et sixième alinéas :

« Si l'employeur met fin au contrat de travail en dépit du fait que le motif grave qu'il invoque n'est pas admis par le

## Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1979-1980

14 NOVEMBER 1979

### WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen

(Ingediend door de heer Van Der Niepen)

### TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Naar aanleiding van de hongerstaking van de heer Ruysseveldt kwamen een aantal belangrijke lacunes in de bestaande wetgeving aan het licht met betrekking tot de effectieve bescherming van de leden van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid en gezondheid.

Zelfs indien de arbeidsrechtbank en het arbeidshof de dringende redenen voor een ontslag niet aanvaarden, kan de werkgever in de huidige stand van de wetgeving niet gedwongen worden tot de wederindienstneming.

Om dit te verhelpen wordt namens de Vlaamse Socialistische Kamerfractie bijgaand wetsvoorstel ingediend.

P. VAN DER NIEPEN

### WETSVOORSTEL

#### Artikel 1

In artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden tussen het vijfde en het zesde lid de volgende bepalingen ingevoegd :

« Indien de werkgever, ondanks het feit dat de door hem ingeroepen dringende reden niet erkend wordt door de

tribunal ou la cour du travail, le licenciement est nul; l'employeur est, dès lors, tenu de réintégrer le travailleur dans sa fonction antérieure ou, tout au moins, de continuer à lui payer sa rémunération normale.

Si, malgré la demande du travailleur, l'employeur ne le réintègre pas, il est tenu de payer, outre la rémunération normale, une astreinte de 10 000 F par jour de retard, qui sera versée à l'Office national de sécurité sociale et répartie de la même manière que les cotisations. La demande de réintégration peut être introduite valablement, en dépit du pourvoi en cassation contre l'arrêt n'admettant pas la gravité du motif invoqué. Cette demande peut être introduite valablement après l'expiration du délai de recours ou à partir de la notification de l'arrêt de la cour du travail. L'astreinte est due à compter du 3<sup>me</sup> jour qui suit la demande de réintégration. »

## Art. 2

A l'article 1bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, les dispositions suivantes sont insérées entre les cinquième et sixième alinéas :

« Si l'employeur met fin au contrat de travail, nonobstant le fait que le motif grave qu'il invoque n'est pas reconnu par le tribunal du travail ou par la cour du travail, le licenciement est sans effet; dès lors, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur dans sa dernière fonction ou, à tout le moins, de continuer à lui payer la rémunération normale.

Si l'employeur, nonobstant la demande du travailleur, ne réintègre pas ce dernier, il est tenu de payer, outre la rémunération normale, une astreinte de 10 000 F par journée de retard. Cette astreinte est versée à l'Office national de la sécurité sociale et répartie selon les mêmes modalités que les cotisations. La demande de réintégration peut valablement être introduite malgré le pourvoi en cassation contre l'arrêt par lequel le motif invoqué n'est pas reconnu comme étant grave. La demande peut valablement être introduite à l'expiration du délai de recours ou à partir de la notification de l'arrêt de la cour du travail. L'astreinte est due à compter du troisième jour de la demande de réintégration. »

## Art. 3

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les litiges qui n'ont pas été définitivement tranchés à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

## Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

23 octobre 1979.

arbeidsrechtbank of het arbeidshof, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, is het ontslag nietig; derhalve is de werkgever ertoe gehouden de werknemer opnieuw tewerk te stellen in zijn vroegere functie, minstens hem het normale loon door te betalen.

Indien de werkgever, ondanks de aanvraag van de werknemer, hem niet weder tewerk stelt, dient hij, behalve het normale loon, een dwangsom te betalen van 10 000 F per dag vertraging. Deze dwangsom wordt gestort bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid om verdeeld te worden zoals de bijdragen. De aanvraag tot wederopneming kan geldig ingediend worden ondanks de voorziening in cassatie tegen het arrest dat de ingeroepen reden niet als dringend erkent. Deze aanvraag kan geldig ingediend worden na het verstrijken van de beroepstermijn of vanaf de betekening van het arrest van het arbeidshof. De dwangsom is verschuldigd vanaf de 3<sup>e</sup> dag na de aanvraag tot wederopneming. »

## Art. 2

In artikel 1bis, § 2, van 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, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden tussen het vijfde en het zesde lid, de volgende bepalingen ingevoegd :

« Indien de werkgever, ondanks het feit dat de door hem ingeroepen dringende reden niet erkend wordt door de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, is het ontslag nietig; derhalve is de werkgever ertoe gehouden de werknemer opnieuw tewerk te stellen in zijn vroegere functie, minstens hem het normale loon door te betalen.

Indien de werkgroep, ondanks de aanvraag van de werknemer, hem niet weder tewerk stelt, dient hij, behalve het normale loon, een dwangsom te betalen van 10 000 F per dag vertraging. Deze dwangsom wordt gestort bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid om verdeeld te worden zoals de bijdragen. De aanvraag tot wederopneming kan geldig ingediend worden ondanks de voorziening in cassatie tegen het arrest dat de ingeroepen reden niet als dringend erkent. Deze aanvraag kan geldig ingediend worden na het verstrijken van de beroepstermijn of vanaf de betekening van het arrest van het arbeidshof. De dwangsom is verschuldigd vanaf de 3<sup>e</sup> dag na de aanvraag tot wederopneming. »

## Art. 3

De bepalingen van deze wet gelden voor alle geschillen die niet definitief beslecht zijn op de datum van de inwerkingtreding van deze wet.

## Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

23 oktober 1979

P. VAN DER NIEPEN  
L. VANVELTHOVEN  
Fr. WILLOCKX  
B. COOLS  
J. SLEECKX