KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 23 april 1990 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een voorontwerp van wet "betreffende de bescherming van de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, evenals van de kandidaten voor de verkiezingen van deze organen", heeft op 17 mei 1990 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 23 avril 1990, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi "relative à la protection des membres effectifs et suppléants représentant le personnel dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que des candidats aux élections de ces organes", a donné le 17 mai 1990 l'avis suivant :

ALGEMENE OPMERKING.

Met het oog op een betere overzichtelijkheid kunnen de artikelen als volgt in hoofdstukken worden gegroepeerd :

Hoofdstuk I. :Inleidende bepalingen (artikelen 1 en 2)
Hoofdstuk II. :Ontslag om economische of technische redenen (artikel 3)
Hoofdstuk III. :Ontslag om een dringende reden (artikel 4 tot 13)
Hoofdstuk IV. :Gemeenschappelijke bepalingen (artikelen 14 tot 17)
Hoofdstuk V. :Slotbepalingen (artikelen 18 tot 20).

BIJZONDERE OPMERKINGEN.

Opschrift.

Mede rekening gehouden met de opmerking en suggestie bij de definitie in artikel 1, § 2, wordt de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

"Ontwerp van wet houdende bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingen".

Voordrachtformulier.

Gelet op de weerslag van het ontwerp op de bevoegdheid en de procedure van de arbeidsgerechten, dient het ontwerp mee te worden voorgedragen en ondertekend door de Minister van Justitie.

Artikel 1.

Men formulere paragraaf 1 als volgt :

"§ 1. Deze wet is van toepassing

1E)op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;

2E)op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3E)op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen".

Onder de term "lid dat het personeel vertegenwoordigt" worden, krachtens het bepaalde in § 2, eerste streepje, zowel de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraden en de comi

tés voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen verstaan, als de kandidaten voor de verkiezingen van die personeelsvertegenwoordigers.

Deze definitie is niet erg gelukkig te noemen. Ze stemt niet overeen met de realiteit, vermits niet-verkozen kandidaten het personeel uiteraard niet vertegenwoordigen, en daardoor werden de stellers van het ontwerp trouwens genoodzaakt er in bepaalde artikelen afstand van te nemen (zie bv. artikel 2, §§ 2 en 3 en artikel 5, § 3) of leidt het gebruik van de term tot een onnauwkeurigheid in de tekst (zie artikel 17, waar "het lid dat het personeel vertegenwoordigt" niet kan slaan op de niet-verkozen kandidaten).

Het ware dan ook te verkiezen die definitie als volgt te splitsen :

"personeelsafgevaardigde : het gewoon of plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1E);
kandidaat-personeelsafgevaardigde : de kandidaat als bedoeld in § 1, 2E);".

In de verdere artikelen van het ontwerp moet dan telkens "lid dat het personeel vertegenwoordigt" worden vervangen door "de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde" of door een van die twee termen, naar gelang van het geval.

Voorts nummere men ook in deze paragraaf de onderscheiden definities.

Artikel 2.

Indien de onder artikel 1, § 2, voorgestelde definities worden aanvaard, dient paragraaf 1, eerste lid, als volgt te beginnen :

"De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts ...".

Rekening gehouden met het bepaalde in artikel 3 van het ontwerp, waaruit blijkt dat het in bepaalde gevallen de Nationale Arbeidsraad zal zijn die zich zal dienen uit te spreken over het bestaan van de economische of technische redenen, verdient het aanbeveling om in paragraaf 1, eerste lid, in fine, te schrijven :

"... die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend".

In paragraaf 1, tweede lid, 1E, schrijve men :

"... de periode bedoeld in de §§ 2 of 3".

In paragraaf 1, tweede lid, 3E, moet worden gelezen :

"... de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank genomen met toepassing van artikel 5, § 3, en waarbij besloten wordt ...".

Het in de ontworpen tekst aangehaalde artikel 9 betreft immers specifiek de bijkomende vergoeding die door de werkgever moet betaald worden in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden.

Nog in 3E schrijve men, in de Franse tekst, "... devant les juridictions du travail".

+

Paragraaf 2 betreft uitsluitend de leden die het personeel vertegenwoordigen en hun plaatsvervangers, met uitsluiting van de niet-verkozen kandidaten, aan wie paragraaf 3 is gewijd.

Indien de onder artikel 1, § 2, voorgestelde definities worden aanvaard, dient in paragraaf 2, eerste en derde lid, "de leden die het personeel vertegenwoordigen" te worden vervangen door "de personeelsafgevaardigden" en in paragraaf 3, eerste lid, "de kandidaten" door "de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden".

+

In paragraaf 2, eerste lid, Nederlandse tekst, schrijve men "... vanaf de dertigste dag voorafgaand aan ...".

In het derde lid is sprake van het in dienst houden van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De Regering zal moeten nagaan of deze bepaling niet moet worden herzien in het licht van de ontworpen wijzigingen in de wetgeving op de werknemerspensioenen.

Blijkens de kommentaar in de memorie van toelichting bij paragraaf 3, dienen met betrekking tot de niet-verkozen kandidaten twee categorieën te worden onderscheiden, te weten enerzijds zij die een eerste maal niet werden verkozen en, anderzijds, zij die reeds een tweede of derde ... maal niet werden verkozen.

In het eerste geval is de beschermingsperiode dezelfde als voor de verkozenen, in het tweede geval eindigt ze twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.

Hiermee rekening houdend stelle men de eerste twee leden van die paragraaf als volgt :

"§ 3. Kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités werden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, maar niet werden verkozen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 2, althans zo het de eerste keer was dat zij niet werden verkozen.

Kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid die niet werden verkozen bij volgende kandidaturen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen".

Het bepaalde in paragraaf 4 luidens hetwelk het mandaat of de kandidatuur geen nadelen of bijzondere voordelen mag meebrengen voor de betrokkene, is een herhaling van artikel 21, § 1, zevende lid, van de wet van 20 september 1948 en van artikel 1bis, § 1, zesde

lid, van de wet van 10 juni 1952, en moet dus worden weggelaten, temeer omdat het buiten het bestek van dit ontwerp valt.

Paragraaf 5, eerste lid, dat de overplaatsing van personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden "van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit" betreft, stemt overeen met het bepaalde in artikel 21, § 2, zesde lid, van de wet van 20 september 1948 en artikel 1bis, § 2, zevende lid, van de wet van 10 juni 1952, welke bepalingen worden opgeheven door voorliggend ontwerp.

Het is derhalve nodig om in artikel 1, § 2, van het ontwerp een begripsomschrijving van "technische bedrijfseenheid" te geven, bv. door verwijzing naar voormelde wetten.

In paragraaf 6, inleidende zin, passe men de Nederlandse tekst aan als volgt :

"Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag worden ingeroepen, met uitzondering van :".

In het eerste streepje schrijve men "de beëindiging van de overeenkomst ...".

Artikel 3.

Gelet op de mogelijke gevolgen van een niet-tij-dige beslissing van het paritair orgaan, lijkt het aangewezen in

paragraaf 1, eerste lid, te bepalen dat de werkgever de zaak aanhangig maakt bij een ter post aangetekende brief.

Paragraaf 1, derde lid, voorziet in twee mogelijke gevallen van ontslag : naar aanleiding van het sluiten van "de ganse onderneming of een afdeling ervan" enerzijds en, anderzijds, naar aanleiding van het ontslag van een "welbepaalde personeelscategorie".

Duidelijkheidshalve brenge men elk van die regelingen in een afzonderlijk lid onder.

Voorts moet, met het oog op de rechtszekerheid, ook hier een definitie worden opgenomen van de gebruikte termen.

In de Nederlandse tekst schrijve men :

"... de economische of technische redenen die het ontslag ... rechtvaardigen, ...;".

De laatste volzin van het derde lid stelle men als volgt :

"Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent".

In paragraaf 3 lijkt het aangewezen de onnauwkeurige uitdrukking "dat het ontslag geen discriminerend karakter heeft"

te vervangen door de bepaling "dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2".

Artikel 4.

In het eerste lid schrijve men :

"De werkgever die het voornemen heeft (een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde) om een dringende reden te ontslaan, moet hem, de organisatie die hem heeft voorgedragen alsmede de voorzitter van de arbeidsrechtbank hierover inlichten ...".

In het tweede lid schrappe men de woorden "vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden". Deze tekst vormt inderdaad geen norm maar is een verduidelijking die in de memorie van toelichting hoort.

Aan de Raad van State is uiteengezet dat de bepaling van het derde lid, krachtens welke "de modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid", tot gevolg heeft dat bij niet-naleving van die vormvereisten het ontslag niet meer om dezelfde dringende redenen zal kunnen gegeven worden en dat, indien de werkgever toch ontslaat, de sanctieregeling vervat in de artikelen 14 tot 16 van het ontwerp van toepassing zal zijn.

Artikel 5.

Aan de Raad van State is meegedeeld dat de rol van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tijdens de in paragraaf 1 bedoelde onderhandelingsperiode beperkt blijft tot het verstrekken van informatie over de procedure die, indien de onderscheiden partijen niet tot een akkoord zijn gekomen, in de tweede fase moet worden gevolgd.

+

Krachtens paragraaf 3 spreekt de voorzitter van de arbeidsrechtbank, na verloop van de onderhandelingsperiode, zich uit "over het verderzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van het gewoon en plaatsvervangend lid ...".

Hieruit moet worden afgeleid - en de memorie van toelichting bevestigt zulks - dat de bepaling niet van toepassing is op de niet-verkozen kandidaten.

Deze precisering moet in de tekst beter tot uiting komen en dient al in paragraaf 2, die de desbetreffende rechtsdag aankondigt, te worden vermeld.

Met betrekking tot die niet-verkozen kandidaten is het, luidens de memorie van toelichting (blz. 9) "de werkgever die beslist of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zal worden geschorst tijdens de gerechtelijke procedure".

Deze laatste bewering mist wettelijke grondslag aangezien voor een schorsing, buiten de gevallen bepaald door de wet, het akkoord van beide partijen, te weten werkgever én werknemer, vereist is.

+

Ten slotte hebben in paragraaf 2 de woorden "op datzelfde ogenblik" weinig zin, in acht genomen het feit dat de partijen afzonderlijk, en desgevallend op een verschillend tijdstip, voor de voorzitter kunnen verschijnen.

+

Rekening gehouden met het een en het ander, wordt voor de paragrafen 2 en 3 de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

"§ 2. De voorzitter van de arbeidsrechtbank roept de partijen op om bij aanvang van de onderhandelingsperiode afzonderlijk in persoon voor hem te verschijnen. Hij legt een nieuwe rechtsdag vast die na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij overeenkomstig het bepaalde in paragraaf 3 zal beslissen over het al dan niet schorsen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, althans wanneer het om een personeelsafgevaardigde gaat.

§ 3. Kunnen de partijen hem geen akkoord voorleggen waarbij zij een einde maken aan hun betwisting, dan spreekt de voorzitter zich uit over het al dan niet schorsen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden. De beslissing wordt mede gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en gaat in op de datum van de in artikel 6 bedoelde dagvaarding door de werkgever.

Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst.

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde".

In tegenstelling tot de tekst van het ontwerp, die het heeft over "het verderzetten van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", wordt in de voorgestelde tekst de uitdrukking "schorsen van de uitvoering van de overeenkomst" gebruikt omdat in

andere artikelen van het ontwerp deze uitdrukking wordt gebruikt en het beter is zich bij een eenvormige terminologie te houden.

Artikel 6.

Dit artikel bepaalt dat de werkgever die bij zijn voornemen blijft om het lid dat het personeel vertegenwoordigt te ontslaan, de zaak bij dagvaarding aanhangig maakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank binnen drie werkdagen na de bij artikel 5 bedoelde beslissing, te weten de beslissing over het al dan niet schorsen van de arbeidsovereenkomst.

Aangezien evenwel die beslissing uitsluitend kan betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst van een gewoon of plaatsvervangend lid en niet op die van een niet-verkozen kandidaat, voorziet de tekst dus niet in een aanvangsdatum ten aanzien van deze laatste.

Het ontwerp moet op dit stuk worden aangevuld.

Voor het overige verduidelijke men het bepaalde in het eerste lid als volgt :

"De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, § 1, vastgestelde onderhandelingsperiode .... binnen drie werkdagen na de in artikel 5, § 3, bedoelde beslissing".

Artikel 8.

In het eerste lid, Nederlandse tekst, schrijve men :

.../...

"... de terechtzetting vast met voorrang op alle andere zaken".

Het tweede lid dient logisch en chronologisch na het vierde lid te komen.

Dat tweede lid vange men aan als volgt :

"Bij ontstentenis van een minnelijke schikking als bedoeld in artikel 731 van het Gerechtelijk Wetboek, stelt de voorzitter ...".

Voorts is het aangewezen, zoals in het laatste lid, een termijn te bepalen binnen welke de beschikking aan de partijen moet ter kennis gebracht worden.

In het derde lid schrijve men : "De voorzitter zetelt ...".

In het vijfde lid vervange men "rechtsdag" door "terechtzitting".

Het laatste lid betreft volgens de gemachtigde ambtenaar alleen de beschikking bedoeld in het vorige lid, te weten die tot vaststelling van de termijn voor het neerleggen van de stukken en de conclusies. Het is dan ook beter die twee leden tot een enkel lid samen te voegen.

Een andere oplossing kan erin bestaan de draagwijdte van het ontworpen laatste lid uit te breiden tot alle in het artikel vermelde beschikkingen. In dat geval moet het uiteraard een afzonderlijk lid blijven en aanvangen als volgt :

"Elke beschikking van de voorzitter wordt aan de partijen ter kennis gebracht ...".

Artikel 9.

In het eerste lid is sprake van de schorsing door de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de arbeidsovereenkomst "van het lid dat het personeel vertegenwoordigt", met andere woorden zowel de gewone en plaatsvervangende leden als de niet-verkozen kandidaten, terwijl in het ontworpen artikel 5, § 3, uitdrukkelijk is bepaald dat een dergelijke schorsing door de voorzitter alleen kan worden uitgesproken ten aanzien van een gewoon of plaatsvervangend lid.

Voorts bepaalt het eerste lid dat tijdens de schorsing de werkgever op het einde van elke betaalperiode "een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen" zal betalen. Vraag is evenwel of de betrokken werknemer in alle gevallen recht op die uitkeringen zal hebben en of daartoe de desbetreffende reglementering niet moet worden aangepast. Uit de memorie van toelichting (blz. 12) kan worden afgeleid dat een dergelijke aanpassing zal noodzakelijk zijn.

Indien wordt ingegaan op het tekstvoorstel bij voornoemd artikel 5, §§ 2 en 3, kan, wat de eerste opmerking betreft, de inleidende zin van het lid worden aangepast als volgt :

"Indien overeenkomstig artikel 5, § 3, van deze wet is beslist tot de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ...".

+

De tekst van het zesde lid late men typografisch aansluiten bij het vijfde lid waarmee het één lid moet vormen, en wijzige men als volgt :

"... tot de betaling van deze bijkomende vergoeding. In dat geval wordt deze vergoeding door het Fonds betaald vanaf ...".

De verwijzing naar de wetten van 28 juni 1966 en 30 juni 1967 betreft volgens de gemachtigde ambtenaar het terugvorderen van de werkgever van door het Fonds betaalde vergoedingen. Een nadere verduidelijking in de memorie van toelichting dringt zich wat dat betreft op.

In hetzelfde lid is daarenboven sprake van een door de Koning vast te stellen verhoging. Uit de memorie van toelichting (commentaar op de artikelen, blz. 12) valt af te leiden dat het gaat om een bedrag tot dekking van de kosten van de tussenkomst van het Fonds.

Dit dient in het ontwerp te worden geëxpliciteerd, met dien verstande dat, indien er andere criteria voor het vaststellen van die verhoging in aanmerking moeten worden genomen, deze evenzeer in de wet zelf moeten worden vermeld.

Artikel 10.

In het licht van de door de gemachtigde ambtenaar gegeven verduidelijking formulere men het eerste lid als volgt :

"Nadat de voorzitter van de arbeidsrechtbank met toepassing van artikel 8 van deze wet de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies heeft vastgesteld, legt de werkgever als eerste zijn conclusies neer".

Het vierde en het vijfde lid stelle men als volgt :

"Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de namen, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechtbank bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval".

In de Franse tekst van het zevende lid, dient het woord "reporté" te worden vervangen door "prorogé".

Het achtste en het negende lid kunnen worden samengevoegd als volgt :

"Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet".

Artikel 11.

In paragraaf 1, eerste lid, verduidelijke men :

"... Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffier aan alle partijen toegezonden ...".

Het tweede lid formulere men als volgt :

"Alleen de middelen opgenomen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk".

In het derde lid, Nederlandse tekst, vervange men "appellant" door "eiser in hoger beroep".

Men formulere paragraaf 2 als volgt :

"De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij een rechtsdag wordt bepaald voor de behandeling van de zaak ten gronde voor de kamer van het arbeidshof die hij aanwijst.

De terechtzitting van het arbeidshof vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. De eerste voorzitter kan ... (voorts als in paragraaf 2, derde lid, van het ontwerp).

De eerste voorzitter bepaalt eveneens ... (paragraaf 2, vierde lid, van het ontwerp).

Bij verstek van een van de partijen wordt zijn beslissing geacht op tegenspraak te zijn gewezen. De zaak mag niet worden verdaagd.

De beschikking van de eerste voorzitter wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan ... (paragraaf 2, zesde lid, van het ontwerp).

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval".

In paragraaf 3, tweede lid, Nederlandse tekst, vervange men "voorgesteld" door "vastgesteld".

In fine van het derde lid, Franse tekst, dient het woord "reporté" te worden vervangen door "prorogé".

In het vierde lid schrijve men :

"Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet".

Artikel 12.

Men redigere het artikel als volgt :

"Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest".

Artikel 13.

Rekening houdend met het tekstvoorstel bij artikel 5, §§ 2 en 3, formulere men de bepaling als volgt :

"De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten".

Artikel 14.

Voor paragraaf 1 wordt de hierna volgende redactie in overweging gegeven :

"Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de in artikelen 2 tot 11 bepaalde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen vragen dat hij opnieuw in de onderneming wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat hiertoe bij aangetekend schrijven een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op

-de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;

-de datum van de voordracht van zijn kandidatuur in het geval dat de beëindiging plaatsvond in de periode van dertig dagen voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, zoals bepaald in artikel 2, § 2, van deze wet".

Paragraaf 2 betreft een afzonderlijk geval, te weten dat van de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever een einde is gemaakt tijdens de schorsing ervan hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden als bedoeld in de vorige artikelen van het ontwerp.

Het is dan ook beter deze bepaling in een afzonderlijk artikel onder te brengen, luidend als volgt :

"Wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14 heeft plaatsgehad gedurende de schorsing van de overeenkomst hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, moet de werkgever die met toepassing van het bepaalde in voormeld artikel 14 de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt, het loon betalen dat de werknemer sinds het begin van de schorsing tot de dag van de wederindienstneming niet heeft ontvangen, alsmede de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkge-vers- en werknemersbijdragen storten. Op het bedrag dat aan de werknemer verschuldigd is, mag hij de bijkomende vergoeding in mindering brengen welke hij in uitvoering van artikel 9 heeft betaald".

Wanneer op deze suggestie wordt ingegaan, moet de nummering van de volgende artikelen worden aangepast.

Artikel 15.

Men schrijve in de inleidende zin :

"... een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of een collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken ...".

In de tekst na het eerste en tweede streepje precisere men telkens dat het om dienstjaren in de onderneming gaat.

Artikel 16.

Gezien de gevolgen die aan de gebeurlijke "niet-aanvaarding" van de wederopneming door de werkgever zijn verbonden, kan men zich afvragen of de niet-aanvaarding in paragraaf 1 niet formeel de vorm moet aannemen van bijvoorbeeld een aangetekend schrijven.

De tweede zin van paragraaf 1 belast de Koning met het vaststellen van het bedrag van een "bijkomende vergoeding" die de werkgever bij niet-aanvaarding van de aanvraag tot wederopneming zal moeten betalen aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Afgezien van de weinig gelukkige benaming van deze boete, dienen in de wet in elk geval de criteria te worden opgenomen waarnaar de Koning zich zal moeten richten bij het uitvoeren van deze delegatie.

+

Ook hier betreft paragraaf 2 een afzonderlijk geval, te weten dat van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens dringende reden in hoofde van de werkgever of wanneer deze laatste de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst hangende het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, niet in acht neemt.

Net als artikel 14, § 2, wordt ook deze paragraaf beter in een afzonderlijk artikel opgenomen.

Artikel 18.

Men formulere dit artikel als volgt :

"De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet".

Artikelen 19 en 20.

Men voege beide artikelen samen als volgt :

"Worden opgeheven :

1Eartikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, het

koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 en de wet van 22 januari 1985;

2Eartikel 1bis, §§ 2 tot 8, 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 de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975 en het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt.

Wat de beoogde dringende redenen betreft, bestaat er een discordantie tussen de tekst van artikel 20, tweede lid, van het ontwerp, en de memorie van toelichting (commentaar op de artikelen, blz. 18). De gemachtigde ambtenaar bevestigde dat de tekst van het ontwerp wel degelijk de juiste is, zodat de memorie van toelichting op dit stuk moet aangepast worden.

Ten slotte zal de Regering moeten nagaan of niet tevens moet worden voorzien in een overgangsregeling met betrekking tot de beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens dringende reden in hoofde van de werkgever (artikel 16, § 2, van het ontwerp).

OBSERVATION GENERALE.

Par souci de clarté, il conviendrait de grouper les articles en chapitres, de la manière suivante :

Chapitre Ier. :Dispositions préliminaires (articles 1er et 2)

Chapitre II. :Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique (article 3)

Chapitre III. :Licenciement pour motif grave (articles 4 à 13)

Chapitre IV. :Dispositions communes (articles 14 à 17)

Chapitre V. :Dispositions finales (articles 18 à 20).

OBSERVATIONS PARTICULIERES.

Intitulé.

Eu égard à l'observation et à la suggestion relatives à la définition figurant à l'article 1er, § 2, il est proposé de rédiger le texte comme suit :

"Projet de loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel dans les entreprises".

Proposition.

Eu égard à l'incidence de la loi en projet sur la compétence et la procédure des juridictions du travail, il y a lieu

d'associer le Ministre de la Justice à la proposition et au contreseing du projet.

Article 1er.

Il conviendrait de formuler le paragraphe 1er comme suit :

"§ 1er. La présente loi s'applique

1E)aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

2E)aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;

3E)aux employeurs qui occupent les personnes précitées".

En vertu de la disposition du paragraphe 2, premier tiret, on entend par les termes "membre représentant le personnel", tant les membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, que les candidats aux élections de ces représentants du personnel.

Cette définition ne saurait être qualifiée de très heureuse. Elle ne correspond pas à la réalité, puisque des candidats non élus ne représentent évidemment pas le personnel. Les auteurs du projet ont d'ailleurs eu à s'en distancier dans certains articles (voir, par exemple, l'article 2, §§ 2 et 3, et l'article 5, § 3). Dans d'autres cas, l'emploi de cette expression rend le texte

imprécis (voir l'article 17 où "le membre représentant le personnel" ne saurait se rapporter aux candidats non élus).

Il serait, dès lors, préférable de scinder cette définition de la manière suivante :

"délégué du personnel : le membre effectif ou suppléant au sens du § 1er, 1E);
candidat délégué du personnel : le candidat au sens du § 1er, 2E);".

Dans les articles suivants du projet, il convient dès lors de remplacer toujours "membre représentant le personnel" par "le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel" ou, selon le cas, par l'une de ces deux expressions.

Au surplus, il y aurait lieu de numéroter également les différentes définitions figurant dans ce paragraphe.

Article 2.

Dans l'hypothèse où les définitions proposées sous l'article 1er, § 2, seraient admises, le début du paragraphe 1er, alinéa 1er, devrait être rédigé comme suit :

"Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent ...".

Compte tenu de la disposition de l'article 3 du projet, dont il résulte que, dans certains cas, il appartiendra au Conseil national du Travail de se prononcer au sujet de l'existence de raisons

d'ordre économique ou technique, il est recommandé d'écrire au paragraphe 1er, alinéa 1er, in fine :

"... préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent".

Au paragraphe 1er, alinéa 2, 1E, il conviendrait d'écrire :

"... la période visée aux §§ 2 ou 3".

Au paragraphe 1er, alinéa 2, 3E, il y a lieu d'écrire :

"... l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant ...".

L'article 9 visé dans le texte en projet concerne, en effet, spécifiquement l'indemnité complémentaire que l'employeur est tenu de payer en cas de suspension du contrat de travail au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave.

En outre, toujours au 3E, il conviendrait d'écrire, dans le texte français, "... devant les juridictions du travail".

+

Le paragraphe 2 est exclusivement relatif aux membres représentant le personnel et à leurs suppléants, à l'exclusion des candidats non élus auxquels est consacré le paragraphe 3.

Dans l'hypothèse où les définitions proposées sous l'article 1er, § 2, seraient retenues, il y aurait lieu de remplacer,

au paragraphe 2, alinéas 1er et 3, "les membres représentant le personnel" par "les délégués du personnel" et, au paragraphe 3, alinéa 1er, "les candidats" par "les candidats délégués du personnel non élus".

+

Au paragraphe 2, alinéa 1er, du texte néerlandais, il conviendrait d'écrire "... vanaf de dertigste dag voorafgaand aan ...".

A l'alinéa 3, il est question du maintien en service de travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite. Il appartiendra au Gouvernement d'examiner s'il ne faudrait pas remanier cette disposition à la lumière des modifications envisagées dans le cadre de la législation sur les pensions des travailleurs.

Suivant le commentaire se rapportant au paragraphe 3, dans l'exposé des motifs, il faut, en ce qui concerne les candidats non élus, distinguer deux catégories, à savoir, d'une part, ceux qui n'ont pas été élus une première fois et, d'autre part, ceux qui, pour la deuxième ou troisième ... fois déjà n'ont pas été élus.

Dans le premier cas, la période de protection est la même que pour les délégués élus; dans le second cas, elle se termine deux ans après l'affichage du résultat des élections.

Compte tenu de ce qui précède, il conviendrait de rédiger les deux premiers alinéas de ce paragraphe de la manière suivante :

"§ 3. Les candidats délégués du personnel présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités qui réunissent les conditions d'éligibilité, mais qui n'ont pas été élus, bénéficient des dispositions du § 2, du moins lorsque c'est la première fois qu'ils n'ont pas été élus.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa 1er, qui n'ont pas été élus à la suite de candidatures ultérieures bénéficient des dispositions du § 2 pendant une période allant du

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".

La disposition du paragraphe 4, selon laquelle le mandat ou la candidature ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé, est une redite de l'article 21, § 1er, alinéa 7, de la loi du 20 septembre 1948 et de l'article 1erbis, § 1er, alinéa 6, de la loi du 10 juin 1952, et doit donc être omise, d'autant qu'elle est étrangère à l'objet du présent projet.

Le paragraphe 5, alinéa 1er, qui concerne le transfert des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel "d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique", est conforme aux dispositions de l'article 21, § 2, alinéa 6, de la loi du 20 septembre 1948 et de l'article 1erbis, § 2, alinéa 7, de la loi du 10 juin 1952, dispositions qui sont abrogées par le projet présentement examiné.

Il s'avère, dès lors, nécessaire de donner, à l'article 1er, § 2, du projet, une définition de la notion d'"unité technique d'exploitation", en se référant, par exemple, aux lois précitées.

Dans la phrase introductive du paragraphe 6, il y aurait lieu d'adapter le texte néerlandais de la manière suivante :

"Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag worden ingeroepen, met uitzondering van :".

Au premier tiret, on écrira, dans le texte néerlandais, "de beëindiging van de overeenkomst ...".

Article 3.

Eu égard aux conséquences éventuelles d'une décision prise hors délai par l'organe paritaire, il paraît indiqué de prévoir, au paragraphe 1er, alinéa 1er, que l'employeur saisit l'organe susvisé par une lettre recommandée à la poste.

Le paragraphe 1er, alinéa 3, envisage deux cas de licenciement possibles : à la suite de la fermeture de "toute l'entreprise ou d'une division de celle-ci", d'une part, et à l'occasion du licenciement d'une "catégorie déterminée du personnel", d'autre part.

Pour des raisons de clarté, il conviendrait d'incorporer chacune de ces dispositions dans un alinéa distinct.

Par ailleurs, par souci de la sécurité juridique, il faudrait faire figurer, dans cette disposition également, une définition des termes utilisés.

Dans le texte néerlandais, il y aurait lieu d'écrire :

"... de economische of technische redenen die het ontslag ... rechtvaardigen, ...;".

La dernière phrase de l'alinéa 3 devrait s'énoncer comme suit :

"Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel, ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique";

Au paragraphe 3, il conviendrait de remplacer l'expression imprécise "que le licenciement ne revêt pas un caractère discriminatoire" par les termes "que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2".

Article 4.

A l'alinéa 1er, il conviendrait d'écrire :

"L'employeur qui envisage de licencier (un délégué du personnel ou un candidat-délégué du personnel) pour motif grave doit en informer l'intéressé, l'organisation qui l'a présenté ainsi que le président du tribunal du travail ...".

A l'alinéa 2, il y aurait lieu d'omettre les mots "à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail". En effet, ce texte ne constitue pas une norme, mais il contient une précision qui serait à sa place dans l'exposé des motifs.

Il a été exposé au Conseil d'Etat que la disposition de l'alinéa 3, en vertu de laquelle "les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité", aura pour suite qu'en cas de non respect de ces formalités, la démission ne pourra plus être donnée pour le même motif grave et que, si l'employeur procède néanmoins

à la démission, le régime de sanctions des articles 14 à 16 du projet sera applicable.

Article 5.

Il a été communiqué au Conseil d'Etat que le rôle du président du tribunal du travail au cours de la période de négociation visée au paragraphe 1er se limitera à fournir des informations relatives à la procédure qu'il conviendra de suivre lors d'une seconde phase, si un accord ne s'est pas dégagé entre les différentes parties.

+

En vertu du paragraphe 3, le président du tribunal du travail, à l'issue de la période de négociation, se prononce "sur la poursuite de l'exécution du contrat de travail du représentant effectif et suppléant ...". Il convient d'inférer de ce texte - déduction confirmée par l'exposé des motifs - que la disposition concernée n'est pas applicable aux candidats non élus.

Cette précision devrait mieux ressortir du texte et devrait déjà figurer au paragraphe 2, qui annonce l'audience ad hoc.

En ce qui concerne ces candidats non élus, il résulte de l'exposé des motifs (p. 9) que "la décision de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant la durée de la procédure judiciaire appartient à l'employeur".

Cette dernière affirmation est dénuée de tout fondement légal, dès lors que, hormis les cas prévus par la loi, une suspension requiert l'accord des deux parties, à savoir l'employeur et le travailleur.

+

Enfin, au paragraphe 2 les mots "en même temps" n'ont que peu de sens, compte tenu du fait que les parties peuvent comparaître devant le juge séparément et, le cas échéant, à des dates différentes.

+

Compte tenu de ce qui précède, il est suggéré de rédiger les paragraphes 2 et 3 de la manière suivante :

"§ 2. Le président du tribunal du travail convoque les parties pour comparaître personnellement devant lui au début de la période de négociation. Il fixe une nouvelle audience se situant après la période de négociation et à laquelle il statuera, conformément au paragraphe 3, sur la suspension éventuelle de l'exécution du contrat de travail, du moins lorsqu'il s'agit d'un délégué du personnel.

§ 3. Lorsque les parties ne peuvent lui soumettre un accord par lequel elles mettent fin à leur litige, le président se prononce sur la suspension éventuelle de l'exécution du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave. La décision se fonde notamment sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales, et prend cours à la date de la citation par l'employeur, visée à l'article 6.

En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire.

La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel".

Contrairement au texte du projet, qui fait état de la "poursuite de l'exécution du contrat de travail", le texte proposé utilise l'expression "suspension de l'exécution du contrat de travail", cette expression figurant dans d'autres articles du projet. Il est d'ailleurs préférable de s'en tenir à une terminologie uniforme.

Article 6.

Cet article dispose que l'employeur qui maintient son intention de licencier le membre représentant le personnel, saisit par citation le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent la décision prévue à l'article 5, à savoir, la décision quant à la suspension éventuelle du contrat de travail.

Etant donné, toutefois, que cette décision ne peut être relative qu'au contrat de travail d'un membre effectif ou suppléant et non à celui d'un candidat non élu, le texte ne prévoit aucune date initiale à l'égard de ce dernier.

Il conviendrait de compléter le projet sur ce point.

Pour le surplus, il conviendrait de préciser la disposition de l'alinéa 1er, comme suit :

"L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1er, ... dans les trois jours ouvrables qui suivent la décision visée à l'article 5, § 3".

Article 8.

A l'alinéa 1er du texte néerlandais, il y aurait lieu d'écrire :

"... de terechtzitting vast met voorrang op alle andere zaken".

Il conviendrait, par souci de l'ordre logique et chronologique, que l'alinéa 2 figure après l'alinéa 4.

Le début de cet alinéa 2 sera rédigé de la manière suivante :

"A défaut de conciliation au sens de l'article 731 du Code judiciaire, le président dresse ...".

Par ailleurs, il est indiqué de fixer, comme le fait le dernier alinéa, le délai dans lequel cette ordonnance doit être notifiée aux parties.

A l'alinéa 3, il conviendrait d'écrire : "Le président siège ...".

Dans l'alinéa 5 du texte néerlandais, il y aurait lieu de remplacer le terme "rechtsdag" par le terme "terechtzitting".

Selon le fonctionnaire délégué, le dernier alinéa concerne uniquement l'ordonnance visée à l'alinéa précédent, à savoir celle qui est relative à la fixation du délai dans lequel les pièces

et les conclusions doivent être déposées. Mieux vaudrait, dès lors, fusionner ces deux alinéas en un seul.

Une autre solution pourrait consister à étendre la portée du dernier alinéa en projet à toutes les ordonnances visées dans cet article. Dans cette éventualité, il devrait nécessairement subsister en tant qu'alinéa distinct et commencer comme suit :

"Toute ordonnance du président est notifiée aux parties ...".

Article 9

A l'alinéa 1er, il est fait état de la suspension par le président du tribunal du contrat de travail "du membre représentant le personnel", en d'autres termes, tant des membres effectifs et suppléants que des candidats non élus, alors que l'article 5, § 3, en projet dispose explicitement que le président peut uniquement prononcer une telle suspension à l'égard d'un représentant effectif ou suppléant.

En outre, l'alinéa 1er dispose que, pendant la suspension, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période de paie, "une indemnité complémentaire aux allocations de chômage". La question se pose toutefois de savoir si le travailleur aura en toutes circonstances droit à ces allocations et s'il n'y a pas lieu d'adapter, à cet effet, la réglementation en la matière. De l'exposé des motifs (p. 12), il est permis d'inférer qu'une telle adaptation sera effectivement nécessaire.

Si le texte suggéré à propos de l'article 5, §§ 2 et 3, précité, est retenu, la phrase introductive de cet alinéa pourrait, eu égard à la première observation, être remaniée comme suit :

"Si, conformément à l'article 5, § 3, de la présente loi, il est décidé de suspendre l'exécution du contrat de travail ...".

+

D'un point de vue typographique, il conviendrait de rattacher le texte de l'alinéa 6 à celui de l'alinéa 5 de manière à ne former qu'un seul et même alinéa, qui serait modifié comme suit :

"... au paiement de cette indemnité complémentaire. Dans ce cas, celle-ci est payée par le Fonds à partir ...".

Selon le fonctionnaire délégué, la référence aux lois des 28 juin 1966 et 30 juin 1967 concerne la répétition, auprès de l'employeur, des indemnités payées par le Fonds. Il importe de donner davantage de précisions à cet égard dans l'exposé des motifs.

Le même alinéa mentionne, en outre, une majoration prévue par le Roi. De l'exposé des motifs (commentaire des articles, p. 12) il est permis d'inférer qu'il s'agit d'une somme destinée à couvrir les frais entraînés par l'intervention du Fonds.

Il y a lieu d'expliciter ce point dans le projet, étant entendu que, s'il faut prendre en compte d'autres critères en vue de la fixation de cette majoration, il convient d'en faire également mention dans la loi-même.

Article 10.

A la lumière des précisions fournies par le fonctionnaire délégué, il y aurait lieu de formuler l'alinéa 1er de la manière suivante :

"Après que le président du tribunal du travail a fixé, en application de l'article 8 de la présente loi, les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées, l'employeur conclut le premier".

Il y aurait lieu de rédiger les alinéas 4 et 5 comme suit :

"La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le tribunal détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance".

A l'alinéa 7, il conviendrait, dans le texte français, de remplacer le mot "reporté" par "prorogé".

Les alinéas 8 et 9 pourraient être fusionnés de la manière suivante :

"Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition".

Article 11.

Il conviendrait de préciser le paragraphe 1er, alinéa 1er, de la manière suivante :

"... Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par la greffier à toutes les parties ...".

Il conviendrait de formuler l'alinéa 2 comme suit :

"Seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables".

A l'alinéa 3 du texte néerlandais, il y a lieu de remplacer le mot "appellant" par les mots "eiser in hoger beroep".

Il conviendrait de formuler le paragraphe 2 comme suit :

"Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, prend une ordonnance portant fixation pour l'instruction de l'appel devant la chambre de la cour de travail qu'il détermine.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai de trente jours ouvrables maximum à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été prononcée. Toutefois, le premier

président peut ... (la suite comme au paragraphe 2, alinéa 3, du projet).

Le premier président fixe également ... (paragraphe 2, alinéa 4, du projet).

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

L'ordonnance du premier président est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée ... (paragraphe 2, alinéa 6, du projet).

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance".

Au paragraphe 3, alinéa 2, du texte néerlandais, il y a lieu de remplacer le mot "voorgesteld" par le mot "vastgesteld".

A la fin de l'alinéa 3, il y a lieu, dans le texte français, de remplacer le mot "reporté" par "prorogé".

A l'alinéa 4, on écrira :

"Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition".

Article 12.

Il conviendrait de rédiger cet article comme suit :

"Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt".

Article 13.

Compte tenu de la proposition de texte formulée à propos de l'article 5, §§ 2 et 3, il convient de libeller cette disposition comme suit :

"Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail".

Article 14.

Il est suggéré de rédiger le paragraphe 1er comme suit :

"§ 1er. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures prévues aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat de travail, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée, dans les trente jours qui suivent :

-la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis;

-la date de la présentation de sa candidature en cas de rupture intervenue pendant la période de trente jours qui précède l'affichage de l'avis portant fixation de la date de l'élection, ainsi qu'il est prévu à l'article 2, § 2, de la présente loi".

Le paragraphe 2 porte sur un cas particulier, à savoir celui du travailleur dont l'employeur résilie le contrat de travail frappé de suspension au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave visé aux articles précédents du projet.

Il est dès lors préférable que cette disposition fasse l'objet d'un article distinct, rédigé comme suit :

"Lorsque la rupture du contrat de travail visée à l'article 14 est intervenue pendant la suspension du contrat au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, l'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise en application de la disposition de l'article 14 précité, est tenu de payer la rémunération que le travailleur n'a pas perçue depuis le début de la suspension jusqu'au jour de la réintégration et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération. Du montant dû au travailleur, il peut déduire les indemnités complémentaires qu'il a payées en exécution de l'article 9".

Si cette suggestion est retenue, il y aura lieu d'adapter la numérotation des articles qui suivent.

Article 15.

Il y aurait lieu d'écrire dans la phrase introductive :

"... une indemnité plus élevée due en vertu du contrat de travail individuel, d'une convention collective de travail ou des usages ...".

Dans le texte qui suit les premier et deuxième tirets, il y a lieu de préciser chaque fois qu'il s'agit des années de service dans l'entreprise.

Article 16.

Eu égard aux conséquences liées à la "non-acceptation" éventuelle de la réintégration par l'employeur, on peut se demander si, du point de vue de la forme, la non-acceptation visée au paragraphe 1er ne devrait pas faire l'objet par exemple d'une lettre recommandée.

Selon la deuxième phrase du paragraphe 1er, le Roi est chargé de fixer le montant d'une "indemnité supplémentaire" que l'employeur devra payer à l'Office national de l'emploi au cas où la demande de réintégration n'est pas acceptée.

Abstraction faite de la dénomination peu heureuse de cette amende, il convient en tout cas de déterminer dans la loi les critères que le Roi devra suivre pour exécuter cette délégation.

+

Ici aussi, le paragraphe 2 porte sur un cas particulier, à savoir celui de la rupture du contrat de travail par

le travailleur pour motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque celui-ci ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, prise en application de l'article 5 et qui décide de la poursuite de l'exécution du contrat de travail au cours de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave.

A l'instar de l'article 14, § 2, il vaudrait mieux que ce paragraphe également fasse l'objet d'un article distinct.

Article 18.

Il y a lieu de formuler cet article comme suit :

"Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi".

Articles 19 et 20.

Il y a lieu de fusionner ces deux articles comme suit :

"Sont abrogés :

1El'article 21, §§ 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal nE 4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;

2El'article 1bis, §§ 2 à 8, 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 les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal nE 4 du 11 octobre 1978.

Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date".

En ce qui concerne les motifs graves visés, il existe une discordance entre le texte de l'article 20, alinéa 2, du projet, et l'exposé des motifs (commentaire des articles, p. 18). Le fonctionnaire délégué a confirmé que le texte du projet est bien le texte correct, de sorte que l'exposé des motifs doit être adapté sur ce point.

Enfin, il appartiendra au Gouvernement de voir s'il ne faudrait pas prévoir, d'autre part, un régime transitoire en ce qui concerne la rupture, par le travailleur, du contrat de travail pour motif grave dans le chef de l'employeur (article 16, § 2, du projet).

De kamer was samengesteld uit

de Heer : H. COREMANS,
Monsieur :

de Heer : J. VERMEIRE,
Monsieur :
Mevrouw : S. VANDERHAEGEN,
Madame :

de Heren : F. DE KEMPENEER,
Messieurs :
E. WYMEERSCH,

Mevrouw : A. BECKERS,
Madame :

La chambre était composée de

kamervoorzitter,
président de chambre,

staatsraden,
conseillers d'Etat,

assessoren van de
afdeling wetgeving,
assesseurs de la
section de législation,

griffier,
greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van Mevr. S. VANDERHAEGEN.

Het verslag werd uitgebracht door de H. M. VAN DAMME, auditeur. De nota van het cöordinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door Mevr. M.-C. CEULE, referendaris.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Mme S. VANDERHAEGEN.

Le rapport a été présenté par M. M. VAN DAMME, auditeur.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

A. BECKERS.

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

H. COREMANS.