

LOIS, DÉCRETS ET RÈGLEMENTS — WETTEN, DECRETEN EN VERORDENINGEN

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 91 — 781

19 MARS 1991. — Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (1)

BAUDOIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions préliminaires

Article 1^{er}. § 1^{er}. La présente loi s'applique :

1^o 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;

2^o aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;

3^o aux employeurs qui occupent les personnes précitées.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1^o délégué du personnel : le membre effectif ou suppléant au sens du § 1^{er}, 1^o;

2^o candidat délégué du personnel : le candidat au sens du § 1^{er}, 2^o;

3^o conseil : le conseil d'entreprise;

4^o comité : le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

5^o entreprise ou unité technique d'exploitation : l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et 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.

6^o fermeture : toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Art. 2. § 1^{er}. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1^o toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;

(1) Documents du Sénat :

1105 (1990-1991) :

- N^o 1 : Projet de loi.
- N^o 2 : Rapport.
- N^{os} 3 et 4 : Amendements.
- Annales du Sénat :

30 et 31 janvier 1991.

Documents de la Chambre :

1471 (1990-1991) :

- N^o 1 : Projet transmis par le Sénat.
- N^o 2 : Amendements.
- N^o 3 : Rapport.

Annales de la Chambre :

13 et 14 mars 1991.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 91 — 781

19 MAART 1991. — Wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. § 1. Deze wet is van toepassing :

1^o 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;

2^o op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3^o op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1^o personeelsafgevaardigde : het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1;

2^o kandidaat-personeelsafgevaardigde : de kandidaat als bedoeld in § 1, 2^o;

3^o raad : de ondernemingsraad;

4^o comité : het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

5^o onderneming of technische bedrijfseenheid : de technische bedrijfseenheid in de zin 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 de werkplaatsen.

6^o sluiting : elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

Art. 2. § 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1^o elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

(1) Stukken van de Senaat :

1105 (1990-1991) :

- Nr. 1 : Wetsontwerp.
- Nr. 2 : Verslag.
- Nrs. 3 et 4 : Amendementen.
- Handelingen van de Senaat :

30 en 31 januari 1991.

Stukken van de Kamer :

1471 (1990-1991) :

- Nr. 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.
- Nr. 2 : Amendementen.
- Nr. 3 : Verslag.

Handelingen van de Kamer :

13 en 14 maart 1991.

2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1^{er} 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.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 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, bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 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 lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat-délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1^{er}, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II

Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique

Art. 3. § 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijftenzestig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 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 zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vroer door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

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

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

HOOFDSTUK II

Ontslag om economische of technische redenen

Art. 3. § 1. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak bij een ter post aangeteekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. 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.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur.

CHAPITRE III. — Licenciement pour motif grave

Art. 4. § 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

- 1^o l'indication des jour, mois et an;
- 2^o les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;
- 3^o les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;
- 4^o la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1^{er}.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

Art. 5. § 1^{er}. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1^{er}. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. 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.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

HOOFDSTUK III. — Ontslag om een dringende reden

Art. 4. § 1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

§ 2. Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt :

- 1^o de aanduiding van de dag, maand en jaar;
- 2^o de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;
- 3^o de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;
- 4^o de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

§ 3. In de bij § 1 bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

§ 4. De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgescreven op straffe van nietigheid.

Art. 5. § 1. Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

§ 2. De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in § 1. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

§ 3. De voorzitter legt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle 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 sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

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

§ 5. 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. Cette suspension ne peut débuter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

Art. 6. L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1^{er}, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel.

Art. 7. La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, paragraphe 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, paragraphe 1^{er}, doit être déposée au dossier.

Art. 8. L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

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

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elle ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 9. Si le président du tribunal du travail a décidé, à titre de mesure provisoire, pour un délégué du personnel ou si l'employeur a décidé pour un candidat délégué du personnel que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue jusqu'à ce que soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité des motifs invoqués par l'employeur ou, s'il n'y a pas eu appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Indien een akkoord bereikt wordt, legt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces-verbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij zich uitsprekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

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

§ 5. Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde, beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

§ 6. Onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

Art. 6. De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kort geding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

Art. 7. De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, zoals geregeld in artikel 4, paragraaf 1, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Art. 8. De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijftienveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent article.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} reste acquise au délégué du personnel, quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Le Roi peut étendre la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises au paiement de cette indemnité complémentaire. Dans ce cas, celle-ci est payée par le Fonds à partir du moment où l'inspection des lois sociales constate qu'elle n'a pas été payée dans les délais fixés par ou en vertu de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le Roi désigne les articles de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises applicables au présent article. Il peut, sans préjudice des intérêts, prévoir une majoration des sommes qui devront être remboursées par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises pour couvrir les frais administratifs complémentaires entraînés par cette nouvelle mission.

Art. 10. Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 8, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 8, alinéa 4. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

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.

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 juge 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.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

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 et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 11. § 1^{er}. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigde, ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

De Koning kan de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers uitbreiden tot de betaling van deze bijkomende vergoeding. In dat geval wordt deze vergoeding door het Fonds betaald vanaf het ogenblik dat de Inspectie van de Sociale Wetten vaststelt dat zij niet werd betaald binnen de termijnen vastgesteld door of krachtens artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De Koning wijst de artikelen aan van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen en van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers die op dit artikel van toepassing zijn. Onverminderd de intresten, kan hij een verhoging vaststellen van de bedragen die de werkgever moet terugbetalen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, om de aanvullende administratieve kosten te dekken die door deze nieuwe opdracht gemaakt werden.

Art. 10. Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, vierde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitspraak kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, 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 rechter 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.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 11. § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aange tekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetaft, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijftienveertig werkdagen met instemming van de partijen.

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

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

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 de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

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.

Art. 12. Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 36, 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.

Art. 13. Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni 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.

CHAPITRE IV. — Dispositions communes

Art. 14. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées 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, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis ;
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Art. 15. En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Art. 16. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitsstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

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

Art. 12. Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 36, 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.

Art. 13. 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.

HOOFDSTUK IV. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 14. Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe 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;
- of de dag van de voordracht van de candidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

Art. 15. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 16. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de candidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Art. 17. § 1^{er}. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 18 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée.

Art. 18. Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, rendue en application de l'article 5 et décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Art. 19. Le membre représentant le personnel, qui est licencié en violation des dispositions de la présente loi et est réintégré dans l'entreprise, reprend son mandat.

CHAPITRE V. — Dispositions finales

Art. 20. Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 21. Un article 587 bis, rédigé comme suit, est inséré dans le Code judiciaire :

« Article 587 bis. Le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, §§ 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. »

Art. 22. Sont abrogés :

1^o l'article 21, §§ 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 18 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n^o 4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;

2^o l'article 1 bis, §§ 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 18 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal n^o 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 reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date.

Art. 23. La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur et aux reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont n'a pas encore été saisi l'organe paritaire compétent.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 19 mars 1991.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,
M. WATHELET

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,
M. WATHELET

Art. 17. § 1. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 18 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de reïntegratie, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

Art. 18. Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever 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 tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

Art. 19. Het lid dat het personeel vertegenwoordigt en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming gereïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

HOOFDSTUK V. — Slotbepalingen

Art. 20. De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 21. Een artikel 587 bis, luidend als volgt, wordt in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd :

« Artikel 587 bis. De voorzitter van de arbeidsrechtbank, bij verzoekschrift gevat, doet uitspraak over de vorderingen ingesteld krachtens de artikelen 4 en 5, §§ 3 en 4, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités van veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. »

Art. 22. Worden opgeheven :

1^o artikel 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;

2^o artikel 1 bis, §§ 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 10 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.

Art. 23. Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig is gemaakt.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 19 maart 1991.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
M. WATHELET

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,
M. WATHELET