

QUI POURRAIT IMPOSER UNE MEILLEURE PROTECTION?

Ce changement de loi ne sera possible que soutenu par un mouvement qui prend vraiment parti pour la protection des délégués. On n'en est pas encore là pour le moment.

Pourtant, les **trois points suivants** peuvent déjà être mis en pratique:

1. Exprimer votre opinion sur notre projet de modification de loi. Vous pouvez lire le texte entier sur le site web de PROGRESS Lawyers Network (www.progresslaw.net) ou le commander. Vos remarques sont les bienvenues.

2. Vous pouvez également nous **inviter** afin de donner de plus amples explications sur le projet.

3. Vous pouvez faire connaître le projet de modification de loi. Il n'y a pas de copyright concernant le projet. Diffusez ce mail! Faites-le connaître!

Merci d'avance!

EN PRATIQUE

Où nous trouver?

PROGRESS Lawyers Network
Broederminstraat 38
2018 Antwerpen
tél 03 320 85 30
Fax 03 366 10 75
info@progresslaw.net

www.progresslaw.net

Inscrivez-à notre lettre électronique en allant sur www.progresslaw.net ou en nous renvoyant le talon ci-dessous dûment complété:

Nom, prénom: _____

Profession: _____

Adresse e-mail: _____

PROGRESS
LAWYERS NETWORK

**LES DÉLÉGUÉS
MÉRITENT UNE
MEILLEURE
PROTECTION!**

Proposition de modification
de la loi du 19 mars 1991.

WWW.PROGRESSLAW.NET

POURQUOI FAUT-IL UNE MEILLEURE PROTECTION?

Les délégués¹ forment le cœur des syndicats. Ils défendent les intérêts des travailleurs par lesquels ils ont été élus dans le conseil d'entreprise ou dans le comité pour la prévention et la protection au travail.

Souvent ils se voient confrontés à des directions de grandes entreprises qui les considèrent comme des importuns. Les délégués se mettent à l'avant-plan non pour eux-mêmes mais pour le maintien des acquis sociaux ou pour imposer de nouveaux droits. Les protéger est donc dans l'intérêt de tous les travailleurs.

Hélas, la protection des délégués contre un licenciement est insuffisante de nos jours.

La loi du 19 mars 1991, qui est un acquis de la lutte sociale, a apporté quelque amélioration, mais après plus de quinze ans d'application de cette loi, force est de constater qu'elle n'est pas sans faille.

Un employeur peut toujours licencier un travailleur protégé de façon arbitraire pour autant qu'il ait assez d'argent pour le faire.

Dans ce cas, la réintégration du travailleur ne peut pas être forcée, même pour le délégué auquel les tribunaux donnent raison.

¹ Il ne s'agit que des (candidats) délégués du personnel pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection au travail et non des délégués syndicaux.: leur protection est réglée par les CCT. On utilise le terme d'usage délégués dans cette brochure

"UNE MEILLEURE PROTECTION"? COMMENT?

Le département Droit social du réseau d'avocats PROGRESS Lawyers Network a rédigé une proposition de modification de la loi du 19 mars 1991.

Cette brochure vous informe des trois points clés du projet.

Si en plus vous contribuez à faire connaître ce projet, la discussion concernant cette problématique pourra reprendre.

Les **trois points clés** du projet: procédure obligatoire pour l'employeur, obligation de réintégration à charge de l'employeur et la possibilité d'imposer des astreintes si l'employeur ne suit pas la procédure ou refuse de réintégrer le travailleur.

1. Procédure obligatoire pour l'employeur

Noël 2005. Stora Enso à Gand, producteur de papier, licencie deux délégués FGTB, Alex Goethals et Tony Neyts d'un jour à l'autre.

La loi actuelle dit que l'employeur qui licencie un délégué doit entamer une procédure judiciaire. L'employeur qui ne suit pas la procédure prévue par la loi n'encourt comme sanction que le paiement d'une indemnité de protection.

PLN propose une procédure obligatoire : si l'employeur ne suit pas la procédure, il doit, à la demande du travailleur, réintégrer celui-ci.

■ Loi actuelle

L'employeur qui ne suit pas la procédure prévue par la loi n'encourt comme sanction que le paiement d'une indemnité de protection.

■ Proposition de changement

Procédure obligatoire pour l'employeur. Si l'employeur ne suit pas la procédure, il doit réintégrer le travailleur à la demande de ce dernier.

2. Obligation de réintégration à charge de l'employeur à la demande du délégué

Été 2006. Le déléguée CSC, Maria Vindevoghel, a contesté devant le tribunal du travail son licenciement par Flightcare (aéroport de Zaventem). Elle a eu gain de cause. Le tribunal du travail a affirmé que Maria Vindevoghel avait été discriminée. Flightcare a refusé de la réintégrer. Avoir eu à deux reprises gain de cause et être quand même privée de revenus, impossible dit-on, et pour cause. La loi actuelle ne donne pas au juge compétence d'ordonner la réintégration. PLN veut un changement.

■ Loi actuelle

Pas d'obligation de réintégration à charge de l'employeur. L'employeur ne peut être condamné qu'à payer un dédommagement.

■ Proposition de changement

Obligation de réintégration à charge de l'employeur. Droit effectif à la réintégration pour le délégué.

3. Imposer la réintégration par une astreinte au besoin

Notre proposition oblige l'employeur à réintégrer le délégué s'il n'a pas suivi la procédure ou si le juge est d'avis que le licenciement était illégal. Et lorsque l'employeur ignore la décision du juge? Par quel moyen peut-on l'obliger à réintégrer le délégué? Le seul moyen catégorique dans ce cas est des astreintes. Aujourd'hui le juge ne peut pas imposer des astreintes pour obliger un employeur à réintégrer un délégué licencié de façon illégale. PLN veut un changement.

■ Loi actuelle

Aucune astreinte ne peut être ordonnée par le juge pour obliger l'employeur à réintégrer le délégué licencié.

■ Proposition de changement

Le juge peut imposer des astreintes pour obliger l'employeur à réintégrer le délégué licencié.