

BELGISCHE SENAAT**SENAT DE BELGIQUE****ZITTING 1984-1985****SESSION DE 1984-1985**

23 MEI 1985

23 MAI 1985

**Voorstel van wet tot wijziging van de wet van
3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereen-
komsten**

**Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail**

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER VANNIEUWENHUYZE**

RAPPORT

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. VANNIEUWENHUYZE**

INLEIDING

Dit voorstel van wet werd bij de Senaat ingediend op 31 januari 1982. Op dat ogenblik waren bij de Senaat nog drie andere wetsvoorstellen, ingediend door de heer C. De Clercq c.s., aanhangig, eveneens strekkende tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het gaat om de gedrukte stukken nrs. 24, 40 en 41 van de zitting 1981-1982.

Op te merken valt dat het onderhavige voorstel reeds een eerste maal werd ingediend op 27 mei 1980. De voorstellen nrs. 40 en 41 werden eveneens reeds vroeger ingediend.

De Commissie heeft deze vier voorstellen gelijktijdig besproken in de periode gelegen tussen 2 maart 1982 en 14

INTRODUCTION

La présente proposition de loi a été déposée au Sénat le 31 janvier 1982. A cette date, trois autres propositions, déposées par M. C. De Clercq et consorts et tendant également à modifier la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étaient encore pendantes au Sénat. Il s'agit des documents n°s 24, 40 et 41 de la session 1981-1982.

Il est à noter que la présente proposition avait déjà été déposée une première fois le 27 mai 1980. Les propositions n°s 40 et 41 avaient elles aussi déjà été déposées précédemment.

La Commission a examiné ces quatre propositions simultanément pendant la période allant du 2 mars 1982 au

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren Egemeers, voorzitter; Califice, Claeys, Coen, Conrotte, Deconinck, Deleeck, J. Gillet, mevr. Herman-Michielsens, de heren Humblet, Jandrain, Leclercq, W. Peeters, mevr. Remy-Oger, de heer Spitaels, mevr. Staels-Dompas, de heren Vandenhove, Vandermeulen, Vangeel, Van Herck, Van In en Vannieuwenhuyze, verslaggever.

Plaatsvervangers : mevr. L. Gillet, de heren Coppens, De Kerpel, Gerits, Vandenaabeele en Van Herreweghe.

R. A 12303*Zie :*

Gedr. St. van de Senaat :

80 (1981-1982) : N° 1 : Voorstel van wet.

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. Egemeers, président; Califice, Claeys, Coen, Conrotte, Deconinck, Deleeck, J. Gillet, Mme Herman-Michielsens, MM. Humblet, Jandrain, Leclercq, W. Peeters, Mme Remy-Oger, M. Spitaels, Mme Staels-Dompas, MM. Vandenhove, Vandermeulen, Vangeel, Van Herck, Van In et Vannieuwenhuyze, rapporteur.

Membres suppléants : Mme L. Gillet, MM. Coppens, De Kerpel, Gerits, Vandenaabeele et Van Herreweghe.

R. A 12303*Voir :*

Document du Sénat :

80 (1981-1982) : N° 1 : Proposition de loi.

maart 1985 naarmate de Nationale Arbeidsraad, die hierover om advies was gevraagd, zijn standpunten ter zake bekend maakte.

Gelet op het feit dat de voorgestelde wijzigingen over uiteenlopende punten handelen, is de Nationale Arbeidsraad trapsgewijze tewerk gegaan en heeft hij, naarmate de werkzaamheden vorderden, deeladviezen uitgebracht. Deze adviezen dragen de nrs. 696, 720, 740, 749, 775, 778 en 780 en zijn respectievelijk verschenen op 2 juni 1981, 25 mei 1982, 1 februari en 7 juni 1983, 7 februari, 6 maart en 17 april 1984.

BESPREKING

Artikel 1

Enkele leden zijn van oordeel dat de behandeling van dit wetsvoorstel een goede gelegenheid is om het probleem van de kaderleden ter sprake te brengen. Zij vinden dat voor deze categorie van werknemers een specifieke regeling in de wet op de arbeidsovereenkomsten moet worden opgenomen.

Zij verwijzen naar het regeerakkoord van 16 december 1981, hoofdstuk I, « Een nieuw sociaal-economisch beleid, punt 5 « Democratisering van de economie », waarin sprake is van de erkenning van de rol en de functie van de kaderleden. Zij dienen de onderstaande amendementen in :

« Artikel 1

Het voorgestelde artikel 1, eerste lid, te vervangen als volgt :

« Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werkliden, bedienden, kaderleden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten. »

Verantwoording

« De invoeging van het woord « kaderleden » is noodzakelijk omdat andere amendementen betrekking hebben op de kaderleden. »

« Art. 2

In dezelfde wet een artikel 3bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« De arbeidsovereenkomst voor kaderleden is de overeenkomst waarbij een werknemer, het kaderlid, in een onderneming of enige andere arbeidsgemeenschap, de leiding, de verantwoordelijkheid of de animatie van een dienst of van een gedeelte van een dienst op zich neemt, of daarin, met recht van initiatief, geheel of gedeeltelijk het gezag van het ondernemingshoofd uitoefent op grond van een bekwaamheid, die over het algemeen blijkt uit een opleiding op het peil van het hoger onderwijs of een gelijkwaardige beroepservaring. »

Verantwoording

« Erkenning van de specifieke rol van de kaderleden in de ondernemingen.

14 mars 1985, à mesure que le Conseil national du Travail, invité à donner son avis à leur sujet, a fait connaître son point de vue en la matière.

Comme les modifications proposées traitent de points différents, le Conseil national du travail a procédé par étapes et il a, en fonction de l'état d'avancement de ses travaux, émis des avis partiels. Ces avis portent les n°s 696, 720, 740, 749, 775, 778 et 780 et ont été respectivement publiés les 2 juin 1981, 25 mai 1982, 1^{er} février et 7 juin 1983, 7 février, 6 mars et 17 avril 1984.

DISCUSSION

Article 1^{er}

Certains membres estiment que l'examen de cette proposition de loi est une bonne occasion d'aborder le problème des cadres. Ils sont d'avis qu'il faut, pour cette catégorie de travailleurs, insérer des dispositions spécifiques dans la loi sur les contrats de travail.

Ils se réfèrent à l'accord de Gouvernement du 16 décembre 1981, chapitre I, « Une nouvelle politique économique et sociale, point 5 « Démocratisation de l'économie », où il est question de la reconnaissance du rôle et de la fonction des cadres et déposent les amendements ci-après :

« Article 1^{er}

A cet article, remplacer le premier alinéa proposé par la disposition suivante :

« La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de cadre, de représentant de commerce, de domestique et d'étudiant. »

Justification

« L'insertion du terme « cadre » est nécessaire en raison des autres amendements s'y référant. »

« Art. 2

Insérer dans la même loi un article 3bis (nouveau) libellé comme suit :

« Le contrat de travail de cadre est le contrat par lequel un travailleur, le cadre, assume dans une entreprise ou toute autre communauté de travail, la conduite, la responsabilité ou l'animation d'un service ou d'une partie de service, ou y exerce, avec droit d'initiative, l'autorité partielle ou totale du chef d'entreprise en raison d'une compétence généralement consacrée par une formation du niveau de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle équivalente. »

Justification

« Reconnaissance du rôle spécifique joué par les cadres dans les entreprises.

Zonder hun plaats onder de werknemers te betwisten, dienen hun bijzondere plaats en de daarmee verband houdende problemen te worden erkend. Dank zij deze begripsomschrijving van de arbeidsovereenkomst voor kaderleden kan hiernaar verwezen worden in de amendementen ingediend om het personeelsstatuut van het kaderlid, bepaald in titel IIIbis, te regelen. »

« Art. 3

Artikel 20, 1°, van dezelfde wet te vervangen als volgt :

« De werkgever is verplicht :

1° De werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid door zo nodig en behoudens strijdige bepalingen, de voor de uitvoering van het werk benodigde hulp, hulpmiddelen, materialen en informatie ter beschikking te stellen. »

Verantwoording

« Aangezien de werkgever zijn kaderleden moet betrekken bij het beleid van de onderneming en aangezien informatie over de onderneming voor de uitvoering van het werk als kaderlid van wezenlijk belang is, kan deze bepaling als een algemene verplichting voor de werkgevers worden opgenomen in het hoofdstuk « Verplichtingen der partijen. »

« Art. 4

Artikel 21, eerste lid, van dezelfde wet te vervangen als volgt :

« Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht aan de werknemer alle sociale stukken af te geven evenals een getuigschrift waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld, alsmede de aard van de arbeid die achtereenvolgens verricht werd in de verschillende diensten van de onderneming. »

Verantwoording

« Ondersteuning van het voorstel C. De Clercq, Gedrukt Stuk Senaat 41 (1981-1982) nr. 1, aangevuld met de verwijzing naar de arbeid uitgevoerd in de verschillende diensten (functionele mobiliteit van de kaderleden). »

« Art. 5

Het voorgestelde artikel 18 aan te vullen met een letter d), luidende :

« d) Artikel 86quater van deze wet. »

Verantwoording

« Schorsing met behoud van de vereiste bezoldiging, wanneer het kaderlid deelneemt aan de opleidingscyclussen bedoeld in artikel 86quater. »

Sans contester leur place dans le monde des travailleurs, il faut reconnaître leur place particulière et les problèmes y relatifs. Le but de cette définition du contrat de cadre est de permettre d'y attacher les amendements introduits pour régler le statut du personnel de cadre prévu au titre IIIbis. »

« Art. 3

Remplacer l'article 20, 1°, de la même loi par la disposition suivante :

« L'employeur a l'obligation :

1° De faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulations contraires, l'aide, les instruments, les matières et les informations nécessaires à l'accomplissement du travail. »

Justification

« En raison de la nécessité pour l'employeur d'associer ses cadres à la politique de l'entreprise, et eu égard au caractère essentiel de toute information relative à l'entreprise pour l'exécution du travail de cadre, cette disposition peut être énoncée ici comme obligation générale à l'égard des travailleurs dans le chapitre « obligations des parties. »

« Art. 4

Remplacer l'article 21, alinéa premier, de la même loi par la disposition suivante :

« Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature des travaux effectués successivement dans les différents services de l'entreprise. »

Justification

« Appui de la proposition C. De Clercq, document Sénat 41 (1981-1982) n° 1, complété par l'allusion aux travaux effectués dans les différents services (mobilité fonctionnelle des cadres). »

« Art. 5

Compléter l'article 28 proposé par un littéra d), libellé comme suit :

« d) Article 86quater de la présente loi. »

Justification

« Suspension avec maintien de la rémunération requise lorsque le cadre participe aux cycles de formation visés à l'article 86quater. »

« Art. 6

Artikel 41 van dezelfde wet te vervangen als volgt :

« Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85, 86quinquies en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van zijn bezoldiging van het werk wegblijven om een nieuwe betrekking te zoeken of om een herscholingsprogramma te volgen. »

Verantwoording

« De bijzondere rechten van het kaderlid waarborgen gedurende de opzeggingstermijn, overeenkomstig het amendement ingediend op artikel 86quinquies. »

« Art. 7

Artikel 69 van dezelfde wet te doen vervallen. »

Verantwoording

« Artikel 69, dat voorziet in het scheidsrechterlijk beding voor hogere kaderleden — de voorgeschreven bezoldigingsdrempel van 500 000 frank is nu trouwens te laag — wordt vervangen door een nieuw artikel 86sexies. »

« Art. 8

In dezelfde wet een Titel IIIbis (nieuw) in te voegen, luidende :

« Titel IIIbis. — Arbeidsovereenkomst voor kaderleden.

Art. 86bis. — De bepalingen van de artikelen 66 tot 68, 70 tot 84 en 86 van titel III, alsmede de bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor kaderleden.

Art. 86ter. — § 1. De arbeidsovereenkomst voor kaderleden moet schriftelijk worden vastgesteld hetzij bij de indiensttreding, hetzij op het ogenblik van een verhoging die toegang verleent tot het kaderstatuut.

Dat geschrift moet :

1. bepalen dat de werknemer tot de kaderleden behoort;
2. de aard van de uit te voeren functies volledig omschrijven;
3. de bezoldiging vermelden, met inbegrip van de bijkomende voordelen.

§ 2. De niet-gewettigde weigering van de werkgever om de verplichting gesteld in § 1 van dit artikel na te leven, kan aangezien worden als een ernstige reden waardoor de overeenkomst kan worden beëindigd, zoals bepaald is in artikel 35.

« Art. 6

Remplacer l'article 41 de la même loi par la disposition suivante :

« Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85, 86quinquies et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi ou de suivre un programme de recyclage. »

Justification

« Garantir les droits particuliers du cadre pendant le délai de préavis conformément à l'amendement introduit par l'article 86quinquies. »

« Art. 7

Supprimer l'article 69 de la même loi. »

Justification

« L'ancien article 69 visant l'autorisation de la clause d'arbitrage pour le personnel de cadre supérieur — le seuil des rémunérations de 500 000 francs y prévu est d'ailleurs devenu trop faible — est remplacé par le nouvel article 86sexies. »

« Art. 8

Insérer dans la même loi un Titre IIIbis (nouveau), libellé comme suit :

« Titre IIIbis. — Le contrat de travail de cadre.

Art. 86bis. — Les dispositions des articles 66 à 68, 70 à 84 et 86 du titre III, de même que les dispositions du présent titre, sont applicables au contrat de travail de cadre.

Art. 86ter. — § 1^{er}. Le contrat de travail de cadre doit être constaté par écrit, soit au moment de l'entrée en service, soit au moment d'une promotion donnant accès au statut de cadre.

Cet écrit spécifiera :

1. que le travailleur appartient à la catégorie des cadres;
2. une description complète de la nature des fonctions à exercer;
3. la rémunération, y compris les avantages complémentaires.

§ 2. Le refus non justifié de l'employeur de se conformer à l'obligation du § 1^{er} du présent article peut être considéré comme un motif grave, permettant la résiliation du contrat, conformément à l'article 35.

Art. 86quater. — Een kaderlid met ten minste één jaar anciënniteit heeft het recht om met behoud van zijn bezoldiging, buiten de onderneming deel te nemen aan stages, seminars of andere informatiedagen gedurende een week per jaar.

Het kaderlid moet aan zijn werkgever minstens dertig dagen voordien kennis geven van de data van het gekozen programma.

Art. 86quinquies. — Van het recht om afwezig te zijn zoals bepaald in artikel 41, kan het kaderlid gebruik maken ten belope van één vijfde van de overeengekomen opzeggingstermijn ten einde een nieuwe dienstbetrekking te zoeken of aan een herscholingsprogramma deel te nemen.

Art. 86sexies. — In afwijking van artikel 13 is het scheidsrechterlijk beding toegestaan voor het kaderlid met een jaarbezoldiging van meer dan 600 000 frank. »

Verantwoording

« Aangezien kaderleden bedienden zijn, blijven verscheidene bepalingen van titel III op hen van toepassing.

Anderzijds zijn nieuwe bepalingen ter bescherming van de kaderleden gewettigd vanwege de bijzondere plaats die zij innemen in de structuur van de onderneming en vanwege de noodzaak om hun vakbekwaamheid op peil te houden.

De jaarbezoldiging wordt voorlopig bepaald op 600 000 frank in afwachting dat de Koning overeenkomstig artikel 131 van deze wet en na advies van de N.A.R. overgaat tot herziening van alle lonen waar artikel 131 naar verwijst.

Overigens is die herziening bij koninklijk besluit nu dringend noodzakelijk geworden. »

« Art. 9

In artikel 131 van dezelfde wet aan de opsomming van de artikelen toe te voegen : « 86sexies ».

**

De Minister verklaart dat hij over deze amendementen het advies van de Nationale Arbeidsraad zal vragen.

Dit advies (nr. 738) wordt verstrekt op 7 december 1982. Op te merken valt dat in de Nationale Arbeidsraad geen overeenstemming is bereikt over de vraag of een aparte arbeidsovereenkomst voor kaderleden wenselijk is. De organisaties van de werknemers namen een afwijzend standpunt in; de vertegenwoordigers van de werkgevers daarentegen namen een meer genuanceerd standpunt in.

**

Ter vergadering van 1 maart 1984 komt het probleem van de kaderleden opnieuw aan de orde.

Art. 86quater. — Le cadre, ayant une ancienneté d'au moins un an, a le droit de participer, en dehors de l'entreprise, à des stages, séminaires ou autres journées d'information, à concurrence d'une semaine par an, avec maintien de la rémunération.

Le cadre est tenu d'aviser son employeur au moins trente jours à l'avance des dates fixées pour le programme choisi.

Art. 86quinquies. — Le droit de s'absenter, prévu par l'article 41, peut être exercé par le cadre à concurrence de 1/5 du délai de préavis convenu, en vue de rechercher un nouvel emploi ou de participer à un programme de recyclage.

Art. 86sexies. — Par dérogation à l'article 13, la clause d'arbitrage est autorisée pour le cadre dont la rémunération annuelle dépasse 600 000 francs. »

Justification

« Le cadre étant un employé, plusieurs dispositions du titre III sont maintenues.

D'autre part, des dispositions nouvelles se justifient pour protéger le cadre en raison de sa place particulière dans la structure de l'entreprise et la nécessité du maintien de ses capacités professionnelles.

Le montant de 600 000 francs est fixé provisoirement à ce niveau, en attendant la révision par le Roi, conformément à l'article 131 de la présente loi, et après avis du C.N.T., de l'ensemble des montants de rémunération auxquels se réfère l'article 131.

Au demeurant, cette révision par arrêté royal s'impose maintenant de façon urgente. »

« Art. 9

A l'article 131 de la même loi, dans les énumérations des articles, ajouter « 86sexies ».

**

Le Ministre déclare qu'il demandera l'avis du Conseil national du travail sur ces amendements.

Cet avis (n° 738) a été donné le 7 décembre 1982. Il est à noter que le Conseil n'a pu se mettre d'accord sur la question de savoir s'il est opportun d'élaborer un contrat de travail distinct pour les cadres. Les organisations des travailleurs ont adopté un point de vue négatif, tandis que les représentants des employeurs ont exprimé un point de vue plus nuancé.

**

Au cours de la réunion du 1^{er} mars 1984, le problème des cadres a été réabordé.

De Minister deelt mede dat een werkgroep op regeringsniveau het probleem van de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingen onderzoekt.

Hij wenst de bespreking over de situatie van het kaderpersoneel enige tijd uit te stellen en eerst de resultaten van de werkgroep af te wachten.

De conclusies van die werkgroep moeten normaal aanleiding geven tot de redactie van een voorontwerp van wet, waarover de Minister te gelegener tijd met de Commissie van gedachten wil wisselen.

De persoonlijke voorkeur van de Minister gaat uit naar een collectieve erkenning van het personeel veeleer dan naar de opnemings in de wet van specifieke bepalingen die voor de individuele kaderleden zouden gelden. Het is immers moeilijk te bepalen voor welke personen die bijzondere bepalingen zouden gelden.

Op de vraag van een van de indieners van het amendement m.b.t. de mening van de Minister over een specifieke arbeidsovereenkomst voor kaderleden, antwoordt de Minister dat de kaderleden, binnen de ondernemingsraad van het bedrijf, een afzonderlijk college zouden vormen zodat zij hun eigen problemen bij C.A.O. zouden kunnen regelen.

De indiener leidt hieruit af dat de eigenheid van de kaderleden in de onderneming in het ontwerp van de Regering erkend wordt. De kaderleden worden m.a.w. onderscheiden van de werklieden en de bedienden. Waarom dat onderscheid dan niet in de wet inschrijven?

De Minister antwoordt dat het amendement bij artikel 1 moet gezien worden in samenhang met de volgende amendementen en met de inhoud die aan het begrip kaderlid wordt gegeven. Het probleem is dus niet de voorgestelde toevoeging in artikel 1, maar wel de vraag of men in een wet die de individuele arbeidsverhoudingen regelt, het probleem van het kaderpersoneel, gezien als groep, kan oplossen.

Het doel van het wetsontwerp dat wordt voorbereid, is een aantal specifieke problemen die het kaderpersoneel in de bedrijven heeft, via een C.A.O. op te lossen.

Een commissielid kan niet instemmen met de definitie die in artikel 2 van de amendementen aan het begrip kaderlid wordt gegeven. Een universitair geschoolde zal in een studie-bureau, waar hij het hem opgedragen werk uitvoert geen kaderlid zijn, maar dezelfde persoon kan in een ander bedrijf wel kaderlid zijn. Het is niet duidelijk hoe artikel 2 op de eerstgenoemde situatie kan worden toegepast.

Volgens een ander lid zou de commissie eerst moeten erkennen dat er voor bepaalde personen in de ondernemingen problemen rijzen. Als daarover overeenstemming bestaat, kan men proberen de problemen te regelen.

De intervenant merkt op dat de positie van het kaderlid reeds ten dele gedefinieerd is — zij het op een negatieve wijze — in de wetgeving m.b.t. de verkiezing van de onderne-

Le Ministre signale qu'un groupe de travail constitué au niveau gouvernemental examine le problème de la représentation des cadres au sein des entreprises.

Il souhaite différer pendant un certain temps l'examen de la situation des cadres et attendre d'abord les résultats des travaux du groupe de travail.

Les conclusions de ce groupe de travail devraient normalement déboucher sur la rédaction d'un avant-projet de loi, qui fera en temps opportun l'objet d'un échange de vues avec la Commission.

Pour ce qui le concerne, le Ministre donne la préférence à une reconnaissance collective du personnel plutôt qu'à l'insertion dans la loi de dispositions spécifiques applicables aux cadres pris individuellement. Il est en effet malaisé d'établir à quelles personnes ces dispositions particulières s'appliqueraient.

Un des auteurs de l'amendement ayant demandé l'avis du Ministre au sujet d'un contrat de travail spécifique pour les cadres, celui-ci répond que ceux-ci constitueraient un collège distinct au sein du conseil d'entreprise, de sorte qu'ils pourraient régler leurs propres problèmes par C.C.T.

L'intervenant en déduit que la spécificité des cadres au sein de l'entreprise est reconnue dans le projet du gouvernement. Autrement dit, il établit une distinction entre les cadres d'une part et les ouvriers et les employés, d'autre part. Pourquoi ne pas inscrire cette distinction dans les textes légaux?

Le Ministre répond que l'amendement déposé à l'article 1^{er} doit être mis en corrélation avec les amendements suivants et le contenu donné à la notion de cadre. Le problème ne réside donc pas dans l'ajout proposé à l'article 1^{er} mais dans la question de savoir s'il est possible de régler le problème des cadres, considérés comme groupe, dans une loi qui régit les relations individuelles de travail.

Le but du projet en préparation est de résoudre par le truchement d'une C.C.T. un certain nombre de problèmes spécifiques auxquels sont confrontés les cadres au sein des entreprises.

Un commissaire ne peut marquer son accord sur la définition de la notion de cadre, donnée à l'article 2 des amendements. Une personne de formation universitaire n'aura pas la qualité de cadre dans un bureau d'études où elle est chargée d'exécuter certaines tâches qui lui sont confiées, alors que cette même personne pourra avoir cette qualité dans une autre entreprise. On ne voit pas très bien comment l'article 2 peut être appliqué à la situation citée en premier lieu.

Selon un autre membre, la Commission devrait d'abord admettre que dans les entreprises des problèmes se posent pour certaines personnes. Une fois ce point acquis, on pourra essayer de régler les problèmes.

L'intervenant fait observer que la situation de cadre a déjà été définie en partie — encore que de manière négative — dans la législation relative à l'élection des conseils

mingsraden. Daarin is bepaald dat een aantal personen, nl. zij die de patroon kunnen vervangen op bepaalde niveaus, zich niet kandidaat mogen stellen.

De moeilijkheden i.v.m. de definiëring van het begrip kaderlid vloeien voort uit het feit dat men vaak niet als kaderlid wordt aangeworven. De positie van kaderlid is dikwijls het resultaat van een evolutie.

De vraag of het nuttig is het begrip kaderlid in de wet te omschrijven moet volgens spreker bevestigend worden beantwoord. Die omschrijving is nuttig om de onduidelijkheid die nu bestaat, weg te werken en om de ondernemingsraden beter te doen functioneren.

De Minister meent dat voor de kaderleden moet worden voorzien in een aparte vertegenwoordiging bij de gesprekken tussen de bedrijfsleiding en het personeel.

Dit standpunt van de Minister lost volgens spreker het probleem niet op omdat de grootte van het bedrijf beslissend zal zijn voor de vraag of personen met een leidinggevende taak zich als groep kunnen manifesteren.

Hij blijft erbij dat een schriftelijke erkenning *intuitu personae* noodzakelijk is. Op die manier zou de aangelegenheid snel kunnen worden geregeld, sneller dan met de oprichting van (nieuwe) raden, hetgeen de sociale reglementering bovendien ingewikkelder zal maken.

Spreker merkt tenslotte op dat het begrip kaderlid ook een evolutief begrip is. Die functie kan worden verkregen aan de hand van de opgedane ervaring. De erkenning als kaderlid moet in zulk een geval van blijvende aard zijn.

Het commissielid legt een amendement ter tafel dat luidt als volgt :

« In titel III van dezelfde wet een hoofdstuk IV (nieuw) in te voegen, luidende :

« Hoofdstuk IV : Bijzondere bepalingen betreffende de bedienden-kaderleden

Art. 86bis. — Bedienden, die door hun bijzondere vorming of opleiding met het dagelijks beheer van de onderneming zijn belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid dragen, worden kaderleden genoemd.

Hun hoedanigheid, bezoldiging, buitengewone voordelen, rechten of verplichtingen moeten, op straf van contractbreuk, schriftelijk worden vastgelegd. »

Verantwoording

« Met uitzondering van een voorzichtige verwijzing in artikel 69 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, wordt het begrip kaderlid in de huidige stand van de wetgeving eerder negatief benaderd.

Zo b.v. de benadering van het begrip kaderlid in de wetgeving tot regeling van de verkiezingen voor de ondernemingsraden.

d'entreprise, qui prévoit qu'un certain nombre de personnes, à savoir celles susceptibles de remplacer le patron à certains niveaux, ne peuvent pas poser leur candidature.

Les difficultés relatives à la définition de la notion de cadre résultent du fait que les personnes ne sont souvent pas engagées en cette qualité. La situation de cadre est fréquemment la résultante d'une évolution.

L'intervenant estime qu'il faut répondre par l'affirmative à la question de savoir s'il est opportun de définir la notion de cadre dans la loi. Cette définition s'avère utile pour remédier au manque de clarté actuel et améliorer le fonctionnement des conseils d'entreprise.

Le Ministre est d'avis qu'il faut prévoir pour les cadres une représentation distincte dans les conversations entre direction et personnel.

Selon l'intervenant, le point de vue du Ministre ne résout pas le problème, étant donné que l'importance de l'entreprise sera déterminante sur la question de savoir si des personnes assumant des fonctions de direction pourront se manifester en tant que groupe.

Il maintient qu'une reconnaissance écrite *intuitu personae* reste nécessaire. Cette méthode permettrait de régler rapidement le problème, plus rapidement qu'en prévoyant la création de (nouveaux) conseils, qui compliquerait par ailleurs davantage la réglementation sociale actuelle.

L'intervenant fait enfin observer que la notion de cadre est également une notion évolutive. Une telle fonction s'obtient grâce à l'expérience acquise. En pareil cas, la reconnaissance en tant que cadre doit avoir un caractère permanent.

Il dépose dès lors un amendement rédigé comme suit :

« Insérer au titre III de la même loi, un chapitre IV (nouveau) rédigé comme suit :

« Chapitre IV : Dispositions particulières relatives aux cadres

Art. 86bis. — Les employés qui sont chargés de la gestion journalière de l'entreprise ou assument dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation des responsabilités de gestion en raison de leur compétence ou de leur formation particulière, sont dénommés cadres.

Leurs qualité, rémunération, droits et obligations et avantages spécifiques sont, à peine de rupture de contrat, fixés par écrit. »

Justification

« Si l'on excepte l'article 69 de la loi relative aux contrats de travail qui y fait une prudente référence, la notion de cadre est abordée plutôt négativement par la législation actuelle.

Nous pensons notamment à la manière dont cette notion est conçue dans les dispositions réglementant les élections aux conseils d'entreprise.

In de sociaal-economische werkelijkheid van elke bedrijfsvoering is de aanwezigheid van het kaderlid nochtans een feit. Ter gelegenheid van de bespreking van het ontwerp van wet tot « invoering van het beheer-met-bijstand » werd reeds aanvaard dat aan het begrip kaderlid een positieve inhoud moest worden gegeven.

Kaderleden zijn hoe dan ook bedienden; verondersteld mag worden dat zij binnen de onderneming een bijzondere verantwoordelijkheid dragen en daartoe een bijzondere vorming (beroepservaring of opleiding) hebben genoten. Omwille van deze bijzondere verantwoordelijkheid moet hun status binnen de onderneming duidelijk worden vastgelegd. Dit kan alleen via een geschreven overeenkomst. Dergelijke geschreven overeenkomst weigeren staat gelijk met willekeurige afanking.

Binnen de onderneming, maar ook daarbuiten, zal de erkenning van de functie van kaderlid uiteindelijk ook toelaten rekening te houden met een sociale categorie die voor de moderne bedrijfsvoering van uitzonderlijk belang is. »

Een van de indieners van het eerste amendement is het eens met de laatste opmerking van de voorgaande spreker. Hij geeft toe dat de begripsomschrijving van kaderlid voor kritiek vatbaar is. Dit vormt evenwel geen probleem; de definitie kan geleidelijk worden verfijnd door de rechtspraak. Overigens, zo merkt het lid nog op, is ook de definitie van bediende niet erg duidelijk.

Volgens de Minister is het van belang te weten of aan het kaderlid bij de wet bepaalde juridische hoedanigheden moeten worden toegekend (rechten en verplichtingen).

In het tweede amendement gebeurt dat niet. Het kaderlid wordt gewoon erkend.

Het eerste amendement kent aan de kaderleden een aantal voordelen toe die niet aan andere personeelsleden worden verleend. De Minister vindt dit geen goede werkwijze. Hij meent dat, aangezien de toestand evolueert, door een collectieve erkenning de beste kansen worden geboden. Die erkenning kan misschien binnen afzienbare tijd leiden tot een specifieke arbeidsovereenkomst voor kaderleden.

In tegenstelling tot de voorgaande intervenanten vindt de Minister dat het geen zin heeft in de wet te schrijven dat iemand kaderlid is, als men niet tegelijk kan bepalen wat de rechten en verplichtingen van die personen zijn. De Minister herhaalt dat, zijns inziens de karakteristieken van de kaderleden bij C.A.O. moeten worden bepaald. Daaruit zal geleidelijk kunnen worden afgeleid wat de juridische eigenheid van de kaderleden is (zal zijn).

Een volgende spreker oordeelt dat het probleem van de kaderleden veeleer artificieel is. Naar zijn mening valt de categorie van de kaderleden onder de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten zoals die in 1978 werd goedgekeurd. Dat was niet het geval vóór 1978 toen er in de wetgeving een loongrens was bepaald boven welke geen arbeidsovereenkomst kon worden afgesloten.

Et pourtant, dans la réalité socio-économique de toute gestion, la présence de cadres est un fait indéniable. Lors de l'examen du projet de loi sur la gestion assistée, il a déjà été admis qu'il faut donner à la notion de cadre un contenu positif.

Les cadres conservent évidemment la qualité d'employé, mais on peut considérer qu'ils assument dans l'entreprise une responsabilité spécifique correspondant à une compétence particulière (expérience professionnelle ou formation). C'est en raison de cette responsabilité spécifique qu'il se justifie de préciser leur statut dans l'entreprise. Or, cela ne peut se faire que par une convention écrite. Tout refus de l'établir équivaudrait à un licenciement arbitraire.

La reconnaissance de la fonction de cadre, à l'intérieur de l'entreprise, permettra également de prendre enfin en considération une catégorie sociale dont l'importance est exceptionnelle dans la gestion moderne des entreprises. »

Un des auteurs du premier amendement marque son accord sur la dernière observation formulée par le préopinant. Il reconnaît que la définition de la notion de cadre est sujette à critique. Cela ne constitue cependant pas un problème; la définition pourra être progressivement affinée par la jurisprudence. D'ailleurs, ajoute l'intervenant, la définition de la notion d'employé n'est pas non plus très claire.

Selon le Ministre, il est important de savoir si la loi doit attribuer certaines qualités juridiques (droits et obligations) au cadre.

Il n'en est pas ainsi dans le deuxième amendement, qui se limite à reconnaître le cadre.

Le premier amendement octroie aux cadres un certain nombre d'avantages dont ne bénéficient pas les autres membres du personnel. Le Ministre estime que cette méthode de travail n'est pas adéquate. Il est d'avis que comme la situation évolue, c'est une reconnaissance collective qui offre les meilleures garanties. Cette reconnaissance pourra peut-être déboucher dans un proche avenir sur l'établissement d'un contrat de travail spécifique pour les cadres.

A l'inverse des intervenants précédents, le Ministre considère qu'il ne se justifie pas d'inscrire dans la loi que quelqu'un est cadre, si l'on ne peut en même temps définir les droits et les obligations de cette personne. Le Ministre répète qu'à son avis, les caractéristiques des cadres doivent être déterminées par C.C.T. En se basant sur ces caractéristiques, on pourra graduellement établir quelle est (sera) la spécificité juridique des cadres.

Un intervenant suivant estime que le problème des cadres est plutôt artificiel. A son avis, la catégorie des cadres tombe sous l'application de la loi sur les contrats de travail telle qu'elle a été adoptée en 1978. Ce n'était pas le cas avant cette date, lorsque la législation prévoyait un plafond salarial au-delà duquel aucun contrat de travail ne pouvait être conclu.

Bepalend voor de kaderleden is het bedrag van hun loon, ter vergoeding van de verantwoordelijkheid die zij dragen. De functieomschrijving kan, met toepassing van de wet van 1978, in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Een van de auteurs van het eerste amendement repliceert dat het woord « artificieel » onterecht wordt gebruikt. Als er iets artificieel is, is het wel het onderscheid werkman-bediende, dat reeds lang voorbijgestreefd is. Ook het verschil in wedde is niet ter zake dienend.

Het lid antwoordt hierop dat hij voorstander is van de afschaffing van het onderscheid tussen werkman en bediende.

De Minister merkt op dat een (mogelijke) afschaffing van dat onderscheid een aantal juridische gevolgen heeft die verbonden zijn aan de definitie van beide categorieën. Dit geldt, omgekeerd, ook voor de kaders : zolang geen juridische karakteristieken worden bepaald, is het begrip zonder inhoud.

De Minister stelt voor met de verdere bespreking van de amendementen te wachten totdat op regeringsvlak de voorbereiding van het wetsontwerp beëindigd is.

Een lid is het hiermee niet eens en wenst dat onmiddellijk over de amendementen wordt gestemd.

Beide amendementen worden ter stemming gelegd en verworpen met 9 tegen 5 stemmen.

Er zij opgemerkt dat inmiddels, in de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (*Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985), regelingen zijn opgenomen met betrekking tot de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de bedrijven.

♦♦

Wat artikel 1 van het voorstel zelf betreft heeft de Nationale Arbeidsraad een negatief advies uitgebracht (advies nr. 696). De Raad acht het niet noodzakelijk in artikel 1 van de wet « de studenten » te vermelden aangezien de tewerkstelling van dezen niet als een specifieke arbeidsovereenkomst, noch als een overeenkomst *sui generis* kan worden beschouwd.

Het artikel wordt verworpen met 4 tegen 3 stemmen, bij 7 onthoudingen.

Artikel 2

(artikel 1 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Dit artikel strekt ertoe in de artikelen 2, 3 en 5 van de wet de woorden « leiding en toezicht » te schrappen.

De indiener preciseert dat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te

L'élément déterminant pour les cadres, c'est le montant de leur traitement qui rémunère la responsabilité qu'ils assument. La définition de la fonction peut, en application de la loi de 1978, être intégrée au contrat de travail.

Un des auteurs du premier amendement réplique que le mot « artificiel » est utilisé à tort. S'il y a quelque chose d'artificiel, c'est bien la distinction ouvrier-employé, qui est déjà dépassée depuis longtemps. La différence de traitement n'est pas non plus pertinente en l'occurrence.

L'intervenant répond qu'il est favorable à la suppression de la distinction opérée entre ouvriers et employés.

Le Ministre fait remarquer que la suppression (éventuelle) de cette distinction aura un certain nombre d'effets juridiques inhérents à la définition des deux catégories. Cette considération est également valable dans l'autre sens pour les cadres : aussi longtemps qu'aucune caractéristique juridique n'est définie, la notion demeure sans contenu.

Le Ministre propose de différer la poursuite de la discussion des amendements jusqu'à ce que la préparation du projet de loi soit achevée au niveau gouvernemental.

Un membre n'accepte pas cette suggestion et souhaite qu'il soit immédiatement procédé au vote sur les amendements.

Mis aux voix, les deux amendements sont rejetés par 9 voix contre 5.

Il convient de faire observer qu'entre-temps des dispositions relatives à la représentation des cadres au sein des entreprises ont été insérées dans la loi de redressement social du 22 janvier 1985 (*Moniteur belge* du 24 janvier 1985).

♦♦

En ce qui concerne l'article 1^{er} de la proposition proprement dite, le Conseil national du travail a émis un avis négatif (n° 696). Il ne juge pas nécessaire de mentionner « les étudiants » à l'article 1^{er} de la loi, étant donné que leur occupation ne peut être considérée comme un contrat de travail spécifique ni comme une convention *sui generis*.

L'article est rejeté par 4 voix contre 3 et 7 abstentions.

Article 2

(article 1^{er} du texte adopté par la Commission)

Cet article vise à supprimer, aux articles 2, 3 et 5 de la loi, les mots « la direction et la surveillance ».

L'auteur précise que l'exercice de l'autorité implique le pouvoir d'assumer la direction et d'exercer une surveillance.

houden. Hij verwijst ten deze naar een arrest van het Hof van Cassatie. Het volstaat derhalve alleen te spreken van « gezag ».

Een lid vraagt waarom in de wet een onderscheid wordt in stand gehouden tussen handenarbeid (art. 2) en hoofdarbeid (art. 3). Hij vraagt bovendien of het niet opportuun is te schrijven : « ... onder gezag van een werkgever of zijn vertegenwoordiger ».

Een ander lid vraagt waarom hier geen melding wordt gemaakt van de « ambtenaren ».

Geantwoord wordt dat dezen een statuut hebben en niet onderworpen zijn aan een arbeidsovereenkomst.

Bovendien worden zij benoemd door een overheid. Over die benoeming wordt niet onderhandeld.

De Minister wijst erop dat de overheid personeel kan tewerkstellen dat onderworpen is aan een arbeidsovereenkomst. In dat geval is de wet van 1978 van toepassing. Het onderscheid privé-sector - overheid is dus niet determinerend.

Een lid vraagt of de administratie al heeft nagedacht over andere criteria die beter het onderscheid aanduiden tussen werklieden en bedienden.

De Minister antwoordt dat een van de belangrijkste doelstellingen van de wet van 1978 erin bestond zoveel mogelijk bepalingen toepasselijk te verklaren op alle werknemers zonder onderscheid. Bovendien is er in de rechtsleer en ook in de praktijk een strekking om het statuut van werklieden en bedienden zoveel mogelijk gelijk te schakelen. Wat de opzeggingstermijnen betreft, is er evenwel nog een zeer groot verschil. Ofschoon een aantal C.A.O.'s voorzien in een langere opzeggingstermijn voor werklieden, zal het voor de wetgever niet mogelijk zijn die termijn te verlengen zonder het akkoord van de sociale partners. Ook het bepalen van andere criteria is een moeilijke zaak. De vraag rijst of dat wel nodig is; de rechtspraak ter zake lijkt iedereen bevrediging te schenken.

Het commissielid constateert dat hij die een arbeidsovereenkomst voor bedienden heeft afgesloten, beschouwd wordt als een bediende. Dat is geen definitie van het begrip « bediende ». Sommige bedienden verrichten meer handenarbeid dan sommige werklieden in fabrieken, die zeer ingewikkelde machines moeten bedienen. Er dient volgens spreker gezocht te worden naar een nieuw criterium. De huidige regeling is te vaag en leidt tot rechtsonzekerheid.

Een ander lid meent dat er in de praktijk geen problemen rijzen. Sommige categorieën van werknemers wensen zelfs het statuut van werkmans te behouden, liever dan bediende te worden; dat is met name het geval in de mijnen en in de bouwsector. In de metaalverwerkende nijverheid daarentegen is er veeleer een neiging tot gelijkenschakeling van de statuten van werkmans en bediende (« mensualisation »).

De Minister merkt op dat een wijziging van de criteria gevolgen zou hebben voor een aantal C.A.O.'s.

Il se réfère à cet égard à un arrêt de la Cour de cassation. L'utilisation du mot « autorité » suffit par conséquent.

Un membre demande pourquoi on maintient, dans la loi, une distinction entre le travail manuel (art. 2) et le travail intellectuel (art. 3). Il demande aussi s'il ne conviendrait pas d'écrire : « ... sous l'autorité d'un employeur ou de son représentant ».

Un autre membre demande pourquoi il n'est pas fait mention ici des « fonctionnaires ».

Il lui est répondu que les fonctionnaires ont un statut et qu'ils ne sont pas soumis à un contrat de travail.

Ils sont, en outre, nommés par une autorité. Leur nomination ne fait pas l'objet de négociations.

Le Ministre souligne que les pouvoirs publics peuvent occuper du personnel soumis à un contrat de travail. Dans ce cas, il y a lieu d'appliquer la loi de 1978. La distinction entre le secteur privé et le secteur public n'est donc pas déterminante.

Un membre demande si l'administration a déjà réfléchi à d'autres critères permettant d'établir une meilleure distinction entre les ouvriers et les employés.

Le Ministre répond que l'un des principaux objectifs de la loi de 1978 était de rendre un maximum de dispositions applicables à tous les travailleurs, sans distinction. Il y a, en outre, dans la doctrine et dans la pratique, une tendance à uniformiser autant que possible le statut des ouvriers et celui des employés. Toutefois, pour ce qui est des délais de préavis, il existe encore une différence sensible. Même si un certain nombre de C.C.T. prévoient un délai de préavis plus long pour les ouvriers, le législateur ne pourra toutefois pas l'appliquer sans l'accord des partenaires sociaux. La fixation d'autres critères est également chose difficile. Il y a lieu de se demander si c'est vraiment nécessaire; la jurisprudence en la matière semble donner satisfaction à tout le monde.

Le commissaire constate qu'une personne qui a conclu un contrat de travail d'employé est considérée comme un employé. Ce n'est toutefois pas ainsi qu'on doit définir la notion d'« employé ». Il est des employés qui effectuent davantage de travail manuel que certains ouvriers d'usine qui commandent des machines très complexes. Selon l'intervenant, il faut chercher un nouveau critère. La réglementation actuelle est trop vague et engendre une insécurité juridique.

Un autre membre estime qu'il n'y a pas de problème en pratique. Certaines catégories de travailleurs souhaitent même conserver le statut d'ouvrier plutôt que de devenir employé; tel est notamment le cas dans les mines et dans le secteur de la construction. Dans l'industrie métallurgique, la tendance est plutôt à l'uniformisation des statuts des ouvriers et des employés (« mensualisation »).

Le Ministre fait observer qu'une modification des critères aurait des conséquences au niveau de toute une série de C.C.T.

De Minister wijst er nog op dat de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) heeft ingestemd met de voorgestelde wijziging.

Het artikel wordt aangenomen met 7 stemmen, bij 7 onthoudingen.

Dit artikel wordt artikel 1 van de tekst aangenomen door de Commissie.

Artikel 3

De Minister merkt op dat de Nationale Arbeidsraad een negatief advies heeft uitgebracht over dit artikel (advies nr. 780).

De Raad acht het niet opportuun de woorden « tegen loon » te schrappen aangezien het loon een essentieel bestanddeel vormt van de overeenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

Het artikel wordt ingetrokken.

Artikel 4

De Nationale Arbeidsraad merkt op (advies nr. 696) dat de huidige redactie van artikel 7 van de wet geen moeilijkheden heeft opgeleverd. Hij stelt voor het artikel ongewijzigd te handhaven.

De Raad merkt overigens op dat de nieuwe redactie zoals voorgesteld door dit artikel de rechtsonzekerheid zou kunnen in de hand werken, aangezien er niet gepreciseerd wordt wiens leven er wordt bedoeld, dat van de werknemer of dat van de werkgever.

Wat de verdere bespreking in de Commissie betreft, wordt verwezen naar het verslag over het voorstel van de heer De Clercq (Gedr. St. nr. 41) waarin een zelfde wijziging van artikel 7 van de wet wordt voorgesteld.

Het artikel wordt ingetrokken.

Artikel 5

Een lid merkt op dat artikel 10 van de wet zoals het thans luidt in sommige gevallen reeds leidt tot een vermindering van de tewerkstelling; de werkgevers aarzelen aan te werven, bijvoorbeeld voor seizoenarbeid, omdat zij vrezen dat opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd worden begrepen als een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Die vrees zal door de voorgestelde wijziging nog groter worden. Nieuwe verplichtingen dreigen de stimulering van de tewerkstelling nog te bemoeilijken.

De indiener repliceert dat het alleen de bedoeling is, binnen het kader van een arbeidsovereenkomst, aan beide partijen, de mogelijkheid te bieden om te bewijzen dat die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten moeten worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Le Ministre souligne encore que le Conseil national du travail (avis n° 696) a approuvé la modification proposée.

L'article est adopté par 7 voix et 7 abstentions.

Cet article devient l'article 1^{er} du texte adopté par la Commission.

Article 3

Le Ministre note que le Conseil national du travail a émis un avis négatif sur cet article (avis n° 780).

Selon le Conseil, il est inopportun de supprimer le terme « salarié », étant donné que la rémunération constitue un élément essentiel du contrat de travail de représentant de commerce.

L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Article 4

Le Conseil national du travail fait observer (avis n° 696) que la disposition actuelle de l'article 7 de la loi n'a pas entraîné jusqu'à ce jour de difficultés. Il propose de maintenir l'article tel quel.

Le Conseil souligne d'ailleurs que le nouveau texte proposé par cet article pourrait être source d'insécurité juridique, étant donné qu'on ne précise pas s'il s'agit de la vie du travailleur ou de l'employeur.

Pour la suite de la discussion au sein de la Commission, il y a lieu de se référer au rapport sur la proposition de M. De Clercq (Doc. Sénat n° 41) qui prévoit la même modification de l'article 7 de la loi.

L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Article 5

Un membre fait observer que l'article 10 de la loi, tel qu'il est actuellement rédigé, est déjà responsable, dans certains cas, d'une réduction de l'emploi; les employeurs hésitent à recruter, par exemple, pour du travail saisonnier, parce qu'ils craignent qu'on assimile des contrats successifs conclus pour une durée déterminée à un contrat à durée indéterminée. La modification proposée ne fera qu'amplifier cette crainte. L'imposition de nouvelles obligations risque de rendre plus difficile la promotion de l'emploi.

L'auteur réplique que le but est uniquement d'offrir, aux deux parties, dans le cadre d'un contrat de travail, la possibilité de prouver que ces contrats de travail successifs correspondent à un contrat de travail de durée déterminée.

De Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies nr. 720 opgemerkt dat het juist de bedoeling van de wetgever van 1978 is geweest de bewijslast op te leggen aan de werkgever. De Raad kan derhalve niet instemmen met de voorgestelde wijziging.

Het artikel wordt ingetrokken.

Artikel 6

(artikel 2 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) is het eens met het oogmerk nagestreefd door de indiener van het wetsvoorstel. De Raad stelt evenwel vast dat de Franse tekst van het artikel niet met de vooropgestelde doelstelling overeenstemt.

Om dit te verhelpen dient de Regering een amendement in er toe strekkende het voorgestelde artikel 11 te vervangen als volgt :

« Art. 11. — Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. »

Verantwoording

« Men dient zich te inspireren op de formule gebruikt in artikel 9 van de wet van 3 juli 1978. »

Deze tekst, die artikel 2 wordt van de tekst aangenomen door de Commissie, wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 7

(artikel 3 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad is het eens met de voorgestelde wijziging (advies nr. 696), maar verwijst naar de suggesties die hij heeft gedaan in verband met artikel 23 van de wet (zie verslag over het voorstel nr. 41).

De Minister stelt, ten gevolge van dit advies, bij amendement voor het voorgestelde artikel 7 te vervangen als volgt :

« Artikel 24, 1°, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 1° iedere werkgever die de bepalingen van lid 2, 3, 4 en 7 van artikel 23 overtreedt. »

Verantwoording

« Indien de in artikel 23 voorgestelde wijzigingen leiden tot het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de ondernemingen, moeten de straffen beperkt worden tot de inbreuken op de bij de wet opgelegde verplichtingen. »

Le Conseil national du travail a fait observer, dans son avis n° 720, que l'intention du législateur de 1978 était précisément d'imposer la charge de la preuve à l'employeur. Il ne peut, dès lors, pas marquer son accord sur la modification proposée.

L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Article 6

(article 2 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail (avis n° 696) approuve l'objectif poursuivi par l'auteur de la proposition de loi. Il constate toutefois que le texte français de l'article ne répond pas à l'objectif poursuivi.

Pour répondre à cette objection, le Gouvernement dépose un amendement visant à remplacer l'article 11 proposé par la disposition suivante :

« Art. 11. — Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

Justification

« Il convient de s'inspirer de la formule utilisée par l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978. »

Ce texte, qui devient l'article 2 du texte adopté par la Commission, est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 7

(article 3 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail approuve la modification proposée (avis n° 696), mais il renvoie aux suggestions qu'il a faites en ce qui concerne l'article 23 de la loi (rapport sur la proposition n° 41).

Compte tenu de cet avis, le Ministre propose, par voie d'amendement, de remplacer l'article 7 par la disposition suivante :

« L'article 24, 1°, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« 1° tout employeur qui enfreint les dispositions des alinéas 2, 3 4 et 7 de l'article 23. »

Justification

« Si les modifications proposées à l'article 23 aboutissent à permettre la conclusion de conventions collectives d'entreprises, il faut limiter les sanctions pénales aux infractions relatives aux obligations imposées par la loi. »

Deze tekst, die artikel 3 wordt van de tekst aangenomen door de Commissie, wordt eenparig (12 stemmen) aangenomen.

Artikel 8

(artikel 4 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad stelt in zijn advies nr. 720 een andere redactie voor die luidt als volgt : « 3° gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en -rechtbanken ».

Deze tekst wordt door de Commissie eenparig (12 stemmen) aanvaard.

Artikel 8bis (nieuw)

(artikel 5 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Bij amendement wordt voorgesteld een artikel 8bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« § 1. In artikel 29, 7°, van dezelfde wet worden de woorden « de wet van 3 juni 1964 » vervangen door de woorden « het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden ».

§ 2. Hetzelfde artikel wordt aangevuld met een 8°, luidende :

« 8° voor de duur van het verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verpleeginrichtingen die overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden zijn aangewezen. »

Verantwoording

« Voor § 1 : actualisering van wetswijziging (cf. advies N.A.R. nr. 720).

Voor § 2 : de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van gewetensbezwaarden beperkt zich tot de tijd waarin de dienst wordt vervuld.

Voor de miliciens komen ook nog andere perioden in aanmerking (cf. advies N.A.R. nr. 720). »

De Minister heeft geen bezwaar tegen dit artikel.

Het artikel, dat artikel 5 wordt van de tekst aangenomen door de Commissie, wordt eenparig (12 stemmen) aangenomen.

Artikel 9

(artikel 6 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Zoals de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) constateert de Commissie dat de bepalingen van artikel 34 van de wet achterhaald zijn.

Zij stemt eenparig (12 stemmen) in met de schrapping van dit artikel.

Cette disposition, qui devient l'article 3 du texte adopté par la Commission, est adoptée à l'unanimité des 12 membres présents.

Article 8

(article 4 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail propose, dans son avis n° 720, un autre texte rédigé comme suit : « 3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail ».

Ce texte est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Article 8bis (nouveau)

(article 5 du texte adopté par la Commission)

Par voie d'amendement il est proposé d'insérer un article 8bis (nouveau) rédigé comme suit :

« § 1^{er}. A l'article 29, 7°, de la même loi, les mots « la loi du 3 juin 1964 » sont remplacés par les mots « l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ».

§ 2. Le même article est complété par un 8° rédigé comme suit :

« 8° pendant la durée du séjour du travailleur-objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience. »

Justification

« Pour le § 1^{er} : actualisation de la modification du texte légal (cf. avis du C.N.T. n° 720).

Pour le § 2 : la suspension de l'exécution du contrat de travail des objecteurs de conscience se limite au laps de temps pendant lequel ils accomplissent leur service.

Pour les miliciens, d'autres périodes sont également prises en considération (cf. avis du C.N.T. n° 720). »

Le Ministre n'a rien à objecter à cet article.

Le texte proposé, qui devient l'article 5 du texte adopté par la Commission, est adopté à l'unanimité (12 voix).

Article 9

(article 6 du texte adopté par la Commission)

Tout comme le Conseil national du travail (avis n° 696), la Commission constate que les dispositions de l'article 34 de la loi sont dépassées.

Elle approuve à l'unanimité (12 voix) l'abrogation de cet article.

Artikel 10

Een lid merkt op dat de huidige termijn van « ... drie werkdagen... » bedoeld is om het de posten mogelijk te maken de aangetekende brief te bestellen. Hoe kan die termijn voortaan gerespecteerd worden wanneer men « werkdagen » vervangt door « dagen » ?

Steeds volgens hetzelfde lid zou in het voorgestelde vierde lid de bepaling « bij aangetekende brief » moeten worden geschrapt wanneer men zou besluiten op het voorstel in te gaan. Nu is het zo dat die bepaling in de wet werd opgenomen opdat er een geschrift zou zijn waaruit de reden van het ontslag zou blijken. Het is dus verkieslijk de tekst te behouden zoals hij is en niet op de voorgestelde wijziging in te gaan.

De indiener verwijst naar de toelichting bij zijn voorstel van wet (Gedr. St. nr. 80, blz. 5).

De Minister geeft kennis van het advies van de N.A.R., die eveneens voorstander is van het behoud van de tekst.

In de Conventie van Bazel daarentegen wordt bepaald dat niet meer mag worden gesproken van « werkdagen ». Mede om deze reden oordeelt de Minister dat het voorstel aanvaardbaar is.

Een ander lid merkt op dat degene die ontslaat om een dringende reden, op de hoogte moet zijn van het feit. Veronderstelt dat het zwaarwichtig feit zich op vrijdagavond voordoet; hij die mag ontslaan is afwezig en wordt de volgende maandag op de hoogte gebracht. Is het vanaf die dag dat de termijn loopt ?

De Minister beantwoordt deze vraag bevestigend.

Het lid vraagt hierop hoe het materiële feit van de « kennisgeving » wordt vastgesteld.

Volgens de eerste intervenant heeft de rechtspraak zich steeds gebaseerd op « de dag van het feit ». In een bedrijf is er altijd iemand die de verantwoordelijkheid op zich kan nemen.

De Minister preciseert dat er alleen een probleem is wanneer de arbeider de geldigheid van het ontslag betwist (b.v. ontslag na meer dan 3 dagen na het feit). In dat geval begint de termijn te lopen op het ogenblik dat degene die in het bedrijf beslissingsmacht heeft, kennis krijgt van het feit. Het ontslag moet niet noodzakelijk schriftelijk worden gegeven. Het ontslag ingevolge artikel 35, eerste lid, kan mondeling gegeven of genomen worden. Bij toepassing van het tweede lid van hetzelfde artikel is er een brief na het ontslag.

De indiener merkt op dat de wijziging die hij voorstelt betrekking heeft op het geval van ontslag om een dringende reden, dus onmiddellijk. Het is van belang, vooral voor de werknemer, dat de termijnen zo kort mogelijk zijn.

Hij legt zich evenwel neer bij het standpunt van de Nationale Arbeidsraad en neemt dit artikel terug.

Article 10

Un membre fait remarquer que le délai actuel de « trois jours ouvrables » est destiné à permettre à la poste d'acheminer la lettre recommandée. Comment ce délai pourra-t-il être respecté à l'avenir si l'on remplace « jours ouvrables » par « jours » ?

Toujours selon le même intervenant, si l'on décidait de retenir la proposition, on devrait supprimer l'expression « par lettre recommandée ». Or cette expression a été insérée dans la loi pour qu'il existe un écrit indiquant le motif du licenciement. Il est donc préférable de maintenir le texte tel qu'il est et de ne pas maintenir la modification proposée.

L'auteur renvoie aux développements de sa proposition de loi (Doc. Sénat n° 80, p. 5).

Le Ministre donne connaissance de l'avis du C.N.T., qui est lui aussi partisan du maintien du texte.

Dans la Convention de Bâle, par contre, il est stipulé qu'il ne peut plus jamais être question de « jours ouvrables ». Le Ministre estime dès lors, notamment pour cette raison, que la proposition est acceptable.

Un autre membre fait remarquer que celui qui licencie pour motif grave doit être au courant du fait. Supposons que le fait grave se produise le vendredi soir; celui qui peut licencier est absent et il est informé le lundi suivant. Est-ce à partir de ce jour que le délai prend cours ?

Le Ministre répond affirmativement à cette question.

L'intervenant demande comment se constate le fait matériel de la prise de connaissance.

Selon le préopinant, la jurisprudence s'est toujours basée sur « le jour du fait ». Dans une entreprise, il y a toujours quelqu'un qui peut prendre la responsabilité.

Le Ministre précise qu'il n'y a de problème que lorsque le travailleur conteste la validité du licenciement (par exemple, licenciement plus de trois jours après le fait). Dans ce cas, le délai commence à courir au moment où celui qui a pouvoir de décision dans l'entreprise prend connaissance du fait. Le congé ne doit pas nécessairement être donné par écrit. Le congé visé à l'article 35, alinéa premier, peut être donné ou reçu verbalement. En application du deuxième alinéa du même article, le licenciement est suivi d'une lettre.

L'auteur fait remarquer que la modification qu'il propose concerne le cas du licenciement pour motif grave, c'est-à-dire immédiat. Il importe, surtout pour le travailleur, que le délai soit aussi court que possible.

Il s'incline cependant devant le point de vue du Conseil national du travail et retire cet article.

Artikel 11

De Minister merkt op dat artikel 36 van de wet, zoals het thans luidt, geen moeilijkheden oplevert. Hij vraagt het ongewijzigd te handhaven.

Het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 778) is verdeeld: de werknemersorganisaties stemmen in met het verbod van ieder ontbindend beding in de arbeidsovereenkomst, de werkgeversorganisaties spreken zich uit voor het behoud van de huidige tekst.

Het artikel wordt ter stemming gelegd en verworpen met 10 tegen 2 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 12

De indiener meent dat het noodzakelijk is de opzegging te motiveren en schriftelijk aan de werknemer mede te delen. Het motief moet bovendien ernstig en waar zijn en betrekking hebben op het professioneel gedrag van de werknemer.

Een lid suggereert aan § 2 van de voorgestelde tekst de volgende woorden toe te voegen: « rekening houdende met het van kracht zijnde arbeidsreglement ». Dit reglement, dat soms gunstiger is voor de werknemer dan de wet, moet naar zijn oordeel ook worden nageleefd.

De indiener wijst erop dat wettelijk is bepaald wat in het arbeidsreglement moet worden opgenomen. Hij meent dat de wet op de arbeidsovereenkomsten primeert op de wet betreffende de arbeidsreglementen. Deze aanvullende beperking lijkt hem derhalve overbodig.

Een ander lid maakt de volgende opmerkingen:

1° Iedereen erkent dat de voorwaarden waaronder tot ontslag mag worden overgegaan reeds bijzonder zwaar zijn (zowel wat de procedure als de vergoeding betreft).

2° Men mag niet vergeten dat deze maatregelen een kostenelement vormen voor de ondernemingen.

Spreker dringt dan ook aan op voorzichtigheid en maakt ernstig voorbehoud betreffende de regeling die hier wordt voorgesteld.

Volgens de indiener wordt de zorg voor het probleem van de kosten voor de onderneming nogal licht ingeroepen. De voorgestelde tekst houdt rekening met de aanbeveling nr. 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie die ter zake richtinggevend is.

Beide partijen hebben er belang bij dat de overeenkomst in duidelijke termen is gesteld.

Het lid, verwijzend naar de toestand in Duitsland, vraagt zich af of België in alles het duurst moet zijn. Is het een toeval dat buitenlandse investeerders, eenmaal hier gevestigd, constateren dat de opzeggingsprocedure zeer zwaar is? De toestand is al moeilijk; moet hij nog worden verergerd?

Spreker vindt het ogenblik niet gunstig om dit soort beslissingen op te nemen.

Article 11

Le Ministre fait remarquer que l'article 36 de la loi tel qu'il existe actuellement ne donne lieu à aucune difficulté. Il demande que cet article soit maintenu tel quel.

L'avis du Conseil national du travail (n° 778) est partagé: les organisations de travailleurs sont d'accord pour interdire toute clause résolutoire dans un contrat de travail, tandis que les organisations d'employeurs se prononcent pour le maintien du texte actuel.

Mis aux voix, l'article est rejeté par 10 voix contre 2 et 1 abstention.

Article 12

L'auteur considère qu'il est nécessaire de motiver le préavis et de le communiquer par écrit au travailleur. En outre, le motif doit être sérieux et véritable et se rapporter au comportement professionnel du travailleur.

Un membre suggère de compléter le § 2 du texte proposé par les mots: « en tenant compte du règlement de travail en vigueur ». Ce règlement, qui est parfois plus favorable au travailleur que la loi, doit selon lui également être respecté.

L'auteur fait remarquer que la loi détermine ce qui doit figurer au règlement de travail. Il estime que la loi sur les contrats de travail prime la loi sur les règlements de travail. Cette limitation complémentaire lui paraît dès lors superflue.

Un autre membre fait les remarques suivantes:

1° Tout le monde admet que les conditions de licenciement sont déjà particulièrement sévères (tant en ce qui concerne la procédure que l'indemnité).

2° Il ne faut pas perdre de vue que ces mesures constituent un élément du coût pour les entreprises.

L'intervenant insiste donc sur la prudence et exprime de sérieuses réserves à l'encontre de la réglementation proposée ici.

Selon l'auteur, le problème des coûts des entreprises est invoqué un peu à la légère. Le texte proposé tient compte de la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail qui est en la matière l'organe directeur.

Les deux parties ont intérêt à ce que le contrat soit conclu dans des termes clairs.

L'intervenant, se référant à la situation en Allemagne, se demande si la Belgique doit être la plus chère en tout. Est-ce par hasard que les investisseurs étrangers, une fois installés chez nous, constatent que la procédure de licenciement est très lourde? La situation est déjà difficile; faut-il encore l'aggraver?

Il estime que le moment est mal choisi pour adopter ce genre de dispositions.

De indiener doet opmerken dat deze wijzigingen reeds in 1978 bij wijze van amendement werden voorgesteld. De amendementen werden toen ingetrokken om de goedkeuring van het ontwerp, dat de wet van 3 juli 1978 is geworden, niet te vertragen.

Een ander lid voegt hieraan toe dat in dit artikel het mechanisme van het ontslag wordt geregeld, niet de kosten ervan.

De Minister constateert dat in de Nationale Arbeidsraad over dit artikel geen overeenstemming is bereikt (advies nr. 775).

Het artikel wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Artikel 12bis (nieuw)

(artikel 7 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Bij amendement wordt voorgesteld een artikel 12bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« § 1. Artikel 38, § 3, 1°, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« 1° tijdens de duur van de in artikel 29, 2° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen; »

§ 2. In § 3, 3°, van hetzelfde artikel worden na de woorden « recruterings- of selectiecentrum » ingevoegd de woorden « of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezuwaarden. »

Verantwoording

« Voor § 1 : Logische aanpassing ingevolge aanvulling van artikel 29 met een 8°.

Voor § 2 : Het is evident dat voor een gewetensbezuwarde de bescherming tegen afdanking begint van wanneer hij zijn werkgever verwittigt van de oproepingsdatum voor de militiedienst (voor een milicien is dat het recruteringscentrum of selectiecentrum of oproeping onder de wapens. »

Dit amendement, dat artikel 7 wordt van de tekst aangenomen door de Commissie, wordt eenparig (13 stemmen) goedgekeurd.

Artikel 13

Het advies van de Nationale Arbeidsraad (nrs. 775 en 778) over dit artikel is verdeeld.

Het artikel wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 14

Het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 778) is negatief.

Het artikel wordt ingetrokken.

L'auteur fait remarquer que ces modifications ont déjà été proposées par voie d'amendement en 1978. Les amendements ont été retirés à l'époque pour ne pas retarder l'adoption du projet qui est devenu la loi du 3 juillet 1978.

Un autre membre ajoute que l'article règle le mécanisme du licenciement, non le coût de celui-ci.

Le Ministre constate que cet article n'a pas fait l'unanimité au Conseil national du travail (avis n° 775).

Mis aux voix, l'article est rejeté par 10 voix contre 3.

Article 12bis (nouveau)

(article 7 du texte adopté par la Commission)

Par voie d'amendement il est proposé d'insérer un article 12bis (nouveau) rédigé comme suit :

« § 1^{er}. L'article 38, § 3, 1°, de la même loi est remplacé par le texte suivant :

« 1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 2° à 5°, ainsi que 7° et 8°; »

§ 2. Au § 3, 3°, du même article, après les mots « à un centre de recrutement ou de sélection », sont insérés les mots « ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience. »

Justification

« Pour le § 1^{er} : Cette adaptation est la conséquence logique de l'ajout d'un 8° à l'article 29.

Pour le § 2 : Il est évident que pour un objecteur de conscience, la protection contre le licenciement prend cours au moment où il informe son employeur de la date d'appel au service de milice (pour un milicien, il s'agit du Centre de recrutement ou de sélection ou de l'appel sous les armes). »

Cet amendement, qui devient l'article 7 du texte adopté par la Commission, est adopté à l'unanimité (13 voix).

Article 13

Le Conseil national du travail a rendu sur cet article un avis partagé (n° 775 et 778).

L'article est rejeté par 9 voix contre 2 et 1 abstention.

Article 14

L'avis du Conseil national du travail (n° 778) est négatif.

L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Artikel 15

(artikel 8 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) is het eens met deze bepaling.

Het artikel wordt eenparig (12 stemmen) aangenomen.

Artikel 16

(artikel 9 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad heeft met deze bepaling ingestemd (advies nr. 696).

Het artikel wordt eenparig (12 stemmen) aangenomen.

Artikel 17

De Nationale Arbeidsraad (zie advies nr. 778) is van oordeel dat het niet noodzakelijk is de begindatum van de opzeggingstermijn te wijzigen zoals voorgesteld in dit artikel.

Het artikel wordt teruggenomen.

Article 18

(artikel 10 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad vestigt er in zijn advies nr. 696 de aandacht op dat het wetsvoorstel verkeerdelijk uitgaat van het feit dat artikel 38, § 2, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat bij opzegging door de werkgever de opzeggingstermijn niet aanvangt of niet loopt tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De Raad herinnert eraan dat artikel 38, § 2, de gevallen vaststelt waarin de opzeggingstermijn tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst ophoudt te lopen bij opzegging door de werkgever.

Het geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer dat enkel voor de werklieden geldt, is hierin niet opgenomen.

De Raad kan derhalve de voorgestelde wijziging niet goedkeuren, maar stelt een andere redactie voor voor artikel 62 van de wet. Deze nieuwe redactie is opgenomen in onderstaand regeringsamendement dat luidt als volgt :

« Dit artikel te vervangen als volgt :

Artikel 62 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Artikel 62. — Zowel de werkmán als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51.

Bij opzegging door de werkmán gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing. »

Article 15

(article 8 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail (avis n° 696) est d'accord sur cette disposition.

L'article est adopté à l'unanimité (12 voix).

Article 16

(article 9 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail a marqué son accord sur cette disposition (avis n° 696).

L'article est adopté à l'unanimité (12 voix).

Article 17

Le Conseil national du travail (*cf.* avis n° 778) estime qu'il n'est pas nécessaire de modifier la date de début du délai de préavis comme proposé à cet article.

L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Article 18

(article 10 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail attire l'attention dans son avis n° 696 sur le fait que la proposition de loi se base erronément sur la disposition de l'article 38, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 prévoyant qu'en cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne débute pas ou ne court pas pendant la suspension de l'exécution du contrat.

Le Conseil rappelle que l'article 38, § 2, définit les cas dans lesquels le délai de préavis cesse de courir pendant la suspension du contrat de travail en cas de congé donné par l'employeur.

Le cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour intempéries qui vaut uniquement pour les ouvriers n'est pas visé par la disposition précitée.

En conséquence, le Conseil ne peut approuver la modification proposée, mais il suggère une autre rédaction pour l'article 62 de la loi. Cette nouvelle rédaction a été reprise dans l'amendement gouvernemental ci-dessous qui est rédigé comme suit :

« Remplacer cet article comme suit :

L'article 62 de la même loi est remplacé comme suit :

« Article 62. — L'ouvrier comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

En cas de congé donné par l'ouvrier avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. »

Verantwoording

« Naar analogie met de principes vervat in artikel 38, §§ 1 en 2, heeft de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 696 van 2 juni 1981 deze nieuwe redactie van artikel 62 voorgesteld. »

Dit amendement, dat artikel 10 wordt van de tekst aangenomen door de Commissie, wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 19

Het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 740) hierover is negatief. Het artikel wordt ingetrokken.

Artikel 19bis (nieuw)

Bij wijze van amendement wordt voorgesteld een artikel 19bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« In artikel 68, eerste lid, van dezelfde wet worden na de woorden « die onder de wapens is geroepen », ingevoegd de woorden « , die geroepen is zijn militiedienst te vervullen. »

Verantwoording

« Het gaat hier ook meer specifiek om de gewetensbezwaarden die niet onder de wapens worden geroepen maar wel militieverplichtingen hebben. De wetgever in 1978 heeft er waarschijnlijk niet aan gedacht deze tekst volledig te maken. »

Dit amendement wordt ingetrokken nadat de Minister heeft verklaard dat de voorgestelde wijziging zonder voorwerp is geworden gelet op de nieuwe redactie van artikel 68 (vervangingsovereenkomst) tengevolge van de sociale herstelwet.

Artikelen 20 en 21

(artikelen 11 en 12 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Deze artikelen, waarmee de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) heeft ingestemd, worden eenparig (14 stemmen) aangenomen.

Artikel 23

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) kan met de voorgestelde toevoeging niet instemmen. Hij vestigt er de aandacht op dat het hier veeleer om een theoretische kwestie gaat : bij tewerkstelling na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zal de anciënniteit niet hoog meer oplopen zodat de opzeggingstermijn berekend op basis van de anciënniteit ongeveer gelijk zal zijn aan de verkorte opzeggingstermijn zoals bepaald in artikel 83 van de wet.

De indiener is het eens met deze zienswijze en neemt dit artikel terug.

Justification

« Par analogie avec les principes énoncés à l'article 38, §§ 1^{er} et 2, le Conseil national du travail a proposé dans son avis n° 696 du 2 juin 1981 cette nouvelle rédaction de l'article 62. »

Cet amendement, qui devient l'article 10 du texte adopté par la Commission, est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 19

L'avis n° 740 émis par le Conseil national du travail à ce sujet est négatif. L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Article 19bis (nouveau)

Il est proposé par amendement d'insérer un article 19bis (nouveau) rédigé comme suit :

« A l'article 68, premier alinéa, de la même loi, les mots « ou appelé à accomplir son service de milice » sont insérés après les mots « appelé sous les drapeaux. »

Justification

« Il s'agit ici, plus spécifiquement, des objecteurs de conscience, qui ne sont pas appelés sous les drapeaux, mais ont cependant des obligations de milice. Le législateur de 1978 n'a sans doute pas songé à compléter ce texte. »

Cet amendement est retiré par son auteur, après que le Ministre a déclaré que la modification proposée est devenue sans objet compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article 68 (contrat de remplacement) adopté à la suite de la loi de redressement social.

Articles 20 et 21

(articles 11 et 12 du texte adopté par la Commission)

Ces articles, sur lesquels le Conseil national du travail (avis n° 696) a marqué son accord sont adoptés à l'unanimité des 14 membres présents.

Article 23

Le Conseil national du travail (avis n° 696) ne peut approuver l'ajout proposé. Il attire l'attention sur le fait qu'il s'agit plutôt ici d'un cas théorique : en cas d'occupation après l'âge de la pension, l'ancienneté de l'intéressé ne sera plus très importante de sorte que le délai de préavis calculé sur la base de cette ancienneté sera environ égal au délai de préavis réduit tel qu'il est prévu à l'article 83 de la loi.

L'auteur marque son accord sur ce point de vue et retire cet article.

Artikel 24

(artikel 13 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 778) is zoals de voorsteller van mening dat de in acht te nemen opzeggings-termijn bij tegenopzegging door de bediende te lang is. Hierdoor worden de kansen, voor de bediende, om een nieuwe betrekking te vinden, belemmerd.

Dit artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 25

(artikel 14 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Minister stelt vast dat de Nationale Arbeidsraad een positief advies (nr. 780) heeft uitgebracht over de voorgestelde schrapping in artikel 99 van de wet.

De Nationale Arbeidsraad stelt bovendien voor de termijn van dertig dagen, waarvan in artikel 99 sprake is, te verlengen tot drie maanden. De Minister meent evenwel dat daartoe geen aanleiding is aangezien de bestaande tekst geen moeilijkheden oplevert.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 26

(artikel 15 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 780) over dit artikel is verdeeld.

De Minister oordeelt evenwel dat het artikel kan worden aanvaard aangezien een onduidelijke situatie er door wordt rechtgezet.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 27

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 780) is van oordeel dat artikel 102 van de wet moet behouden blijven aangezien rechtsonzekerheid heerst over de vraag of alle in dit artikel bedoelde vergoedingen als loon kunnen worden aangemerkt.

Artikel 27 van het voorstel wordt ingetrokken.

Artikel 28

Het advies (nr. 780) van de Nationale Arbeidsraad over dit artikel is verdeeld.

De Minister constateert dat de regeling die wordt voorgesteld voor de handelsvertegenwoordigers, gunstiger is dan dit welke voor de bedienden geldt.

Het artikel wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Article 24

(article 13 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail (avis n° 778) estime, tout comme l'auteur de la proposition, que le délai de préavis à respecter en cas de contre-préavis donné par l'employé est trop long. Il réduit les possibilités de l'employé de retrouver un nouvel emploi.

Cet article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 25

(article 14 du texte adopté par la Commission)

Le Ministre constate que le Conseil national du travail a émis un avis favorable (n° 780) sur la suppression proposée à l'article 99 de la loi.

Le Conseil national du travail propose en outre de porter à trois mois le délai de trente jours, dont il est question à l'article 99. Le Ministre estime cependant que cette prorogation n'a aucune raison d'être, étant donné que le texte existant ne donne lieu à aucune difficulté.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 26

(article 15 du texte adopté par la Commission)

L'avis du Conseil national du travail (n° 780) sur cet article est partagé.

Le Ministre juge toutefois que l'article peut être accepté, étant donné qu'il met un terme à une situation manquant de clarté.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 27

Le Conseil national du travail (avis n° 780) estime que l'article 102 de la loi doit être maintenu, étant donné qu'il y a incertitude juridique sur le point de savoir si toutes les indemnités visées à cet article peuvent être considérées comme rémunération.

L'article 27 de la proposition est retiré par l'auteur.

Article 28

L'avis (n° 780) du Conseil national du travail sur cet article est partagé.

Le Ministre constate que le statut proposé pour les représentants de commerce est plus favorable que celui applicable aux employés.

L'article est rejeté par 10 voix contre 3.

Artikel 29

De Nationale Arbeidsraad heeft hierover negatief geadviseerd (advies nr. 780).

Het artikel wordt ingetrokken.

Artikel 30

(artikel 16 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad is, zoals de indiener van het wetsvoorstel, van oordeel (advies nr. 696) dat de bepaling waarvan de schrapping wordt voorgesteld, geen zin meer heeft.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 31

(artikel 17 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 778) is het met de voorgestelde schrapping eens.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 32

(artikel 18 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad (advies nr. 696) is het eens met de schrapping van artikel 118 (analogie met artikel 34) van de wet.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 33

(artikel 19 van de tekst aangenomen door de Commissie)

De Nationale Arbeidsraad heeft hierover positief geadviseerd (advies nr. 696).

De Regering dient een formeel amendement in, dat luidt als volgt :

« Dit artikel te vervangen als volgt :

In dezelfde wet wordt een artikel 130bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 130bis. — De studenten beoogd in deze titel behouden ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid, hun hoedanigheid van personen ten laste. »

Verantwoording

« Deze bepaling hoort niet thuis in artikel 136 dat een wijzigingsbepaling bevat. »

Deze tekst wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Article 29

Le Conseil national du travail a émis un avis négatif sur cet article (avis n° 780).

L'article est retiré par l'auteur de la proposition.

Article 30

(article 16 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail estime (avis n° 696), tout comme l'auteur de la proposition de loi, que la disposition qu'on propose de supprimer n'a plus de raison d'être.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 31

(article 17 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail (avis n° 778) est d'accord sur la suppression proposée.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 32

(article 18 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail (avis n° 696) marque son accord sur la suppression de cet article (par analogie avec l'article 34 de la loi).

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 33

(article 19 du texte adopté par la Commission)

Le Conseil national du travail a émis un avis favorable sur cet article (avis n° 696).

Le Gouvernement présente un amendement de forme libellé comme suit :

« Remplacer cet article comme suit :

Un article 130bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Article 130bis. — Les étudiants visés au présent titre conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personnes à charge. »

Justification

« Cette disposition n'a pas sa place à l'article 136 qui est une disposition modificative. »

Ce texte est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Artikel 34

(artikel 20 van de tekst aangenomen door de Commissie)

Dit artikel is het logische gevolg van artikel 33 van het voorstel, dat na amendering door de Commissie werd aanvaard.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikel 35

Dit artikel is zonder voorwerp geworden en wordt ingetrokken.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

De Verslaggever,
R. VANNIEUWENHUYZE.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

Article 34

(article 20 du texte adopté par la Commission)

Cet article est la résultante logique de l'article 33 de la proposition, qui a été adopté après avoir été amendé par la Commission.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 35

Cet article est devenu sans objet et est dès lors retiré.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 13 membres présents.

Le Rapporteur,
R. VANNIEUWENHUYZE.

Le Président,
I. EGELMEERS.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

ARTIKEL 1

In de artikelen 2, 3 en 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervallen telkens de woorden « leiding en toezicht ».

ART. 2

Artikel 11 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. »

ART. 3

Artikel 24, 1°, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 1° iedere werkgever die de bepalingen van lid 2, 3, 4 en 7 van artikel 23 overtreedt. »

ART. 4

Artikel 28, 3°, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 3° gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en rechtbanken. »

ART. 5

§ 1. In artikel 29, 7°, van dezelfde wet worden de woorden « de wet van 3 juni 1964 » vervangen door de woorden « het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden ».

§ 2. Hetzelfde artikel wordt aangevuld met een 8°, luidende :

« 8° voor de duur van het verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginrichtingen die overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden zijn aangewezen. »

ART. 6

Artikel 34 van dezelfde wet wordt opgeheven.

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

ARTICLE 1^{er}

Aux articles 2, 3 et 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots « la direction et la surveillance » sont chaque fois supprimés.

ART. 2

L'article 11 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

ART. 3

L'article 24, 1°, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« 1° tout employeur qui enfreint les dispositions des alinéas 2, 3, 4 et 7 de l'article 23. »

ART. 4

L'article 28, 3°, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« 3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail. »

ART. 5

§ 1^{er}. A l'article 29, 7°, de la même loi, les mots « la loi du 3 juin 1964 » sont remplacés par les mots « l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ».

§ 2. Le même article est complété par un 8° rédigé comme suit :

« 8° pendant la durée du séjour du travailleur-objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience. »

ART. 6

L'article 34 de la même loi est abrogé.

ART. 7

§ 1. Artikel 38, § 3, 1°, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« 1° tijdens de duur van de in artikel 29, 2° tot 5°, evenals 7° et 8°, bedoelde gebeurtenissen; »

§ 2. In § 3, 3°, van hetzelfde artikel worden na de woorden « recruterings- of selectiecentrum » ingevoegd de woorden : « of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden ».

ART. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 46bis ingevoegd, luidende als volgt :

« Artikel 46bis. — De bepalingen van dit hoofdstuk zijn ook toepasselijk op de andere minderjarige werknemers dan die welke in deze wet beoogd zijn. »

ART. 9

In artikel 52, § 1, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « 100 pct. van ».

ART. 10

Artikel 62 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Zowel de werkman als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51.

Bij opzegging door de werkman gegeven voor of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing. »

ART. 11

In artikel 71, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « 100 pct. van ».

ART. 12

In artikel 72, eerste lid, van dezelfde wet vervalt het woord « volledig ».

ART. 13

§ 1. In artikel 84, derde lid, van dezelfde wet worden de woorden « drie maanden » vervangen door de woorden « twee maanden ».

ART. 7

§ 1^{er}. L'article 38, § 3, 1°, de la même loi est remplacé par le texte suivant :

« 1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 2° à 5°, ainsi que 7° et 8°; »

§ 2. Au § 3, 3°, du même article, après les mots « à un centre de recrutement ou de sélection », sont insérés les mots « ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ».

ART. 8

Il est inséré dans la même loi un article 46bis libellé comme suit :

« Article 46bis. — Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux travailleurs mineurs d'âge autres que ceux visés par la présente loi. »

ART. 9

A l'article 52, § 1^{er}, 1^{er} alinéa, de la même loi, les mots « 100 p.c. de » sont supprimés.

ART. 10

L'article 62 de la même loi est remplacé comme suit :

« L'ouvrier comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

En cas de congé donné par l'ouvrier avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. »

ART. 11

A l'article 71, premier alinéa, de la même loi, les mots « 100 p.c. de » sont supprimés.

ART. 12

A l'article 72, premier alinéa, de la même loi, les mots « la totalité de » sont supprimés.

ART. 13

§ 1^{er}. A l'article 84, troisième alinéa, de la même loi, les mots « trois mois » sont remplacés par les mots « deux mois ».

§ 2. In hetzelfde artikel, vierde lid, worden de woorden « zes maanden » vervangen door de woorden « vier maanden ».

ART. 14

In artikel 99, eerste lid, van dezelfde wet, vervallen de woorden « behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijten dringende reden ».

ART. 15

Aan artikel 101 van dezelfde wet wordt een vijfde lid toegevoegd, luidend als volgt :

« De uitwinningvergoeding behelst niet alleen het lopende loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

ART. 16

In artikel 114, tweede lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen ».

ART. 17

In artikel 116 van dezelfde wet vervallen de woorden « eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van de arbeidsongeschiktheid ».

ART. 18

Artikel 118 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 19

In dezelfde wet wordt een artikel 130bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 130bis. — De studenten beoogd in deze titel behouden ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid, hun hoedanigheid van personen ten laste. »

ART. 20

In artikel 137, 5°, van dezelfde wet vervallen de woorden « met uitzondering van haar artikel 12 ».

§ 2. A l'alinéa 4 du même article, les mots « six mois » sont remplacés par les mots « quatre mois ».

ART. 14

A l'article 99, alinéa 1°, de la même loi, les mots « sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce » sont supprimés.

ART. 15

L'article 101 de la même loi est complété par un cinquième alinéa libellé comme suit :

« L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

ART. 16

A l'article 114, deuxième alinéa, de la même loi, les mots « sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail » sont supprimés.

ART. 17

A l'article 116 de la même loi, les mots « sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail » sont supprimés.

ART. 18

L'article 118 de la même loi est abrogé.

ART. 19

Un article 130bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Article 130bis. — Les étudiants visés au présent titre conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personnes à charge. »

ART. 20

A l'article 137, 5°, de la même loi, les mots « à l'exception de son article 12 » sont supprimés.