

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1974

30 AVRIL 1974.

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

DEVELOPPEMENTS

A. Eléments du problème (législation — convention).

1. Pour les conseils d'entreprise :

a) Eligibilité : l'article 19, 2°, de la loi du 20 septembre 1948, modifié par l'article 4 de la loi du 28 janvier 1963, prévoit que les travailleurs qui font partie du personnel de direction ne sont pas éligibles comme délégués du personnel.

b) Electorat : l'article 1^{er} de l'arrêté du Régent du 23 novembre 1949, modifié par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 31 janvier 1963, prévoit que les « travailleurs chargés d'un poste de direction » ne peuvent participer à l'élection des délégués du personnel aux conseils d'entreprise.

2. Pour les Comités de sécurité et d'hygiène.

a) Eligibilité : l'article 1^{er}, § 4, b), de la loi du 10 juin 1952, modifié par l'article 4 de la loi du 16 janvier 1967, ainsi que l'article 2 de l'arrêté royal du 22 avril 1958, modifié par l'article 2 de l'arrêté royal du 31 janvier 1963, prévoient que, pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs ne peuvent « faire partie du personnel de direction ».

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1974

30 APRIL 1974.

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

TOELICHTING

A. Probleemstelling (wetgeving — overeenkomst).

1. Voor de ondernemingsraden :

a) Verkiesbaarheid : artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948, gewijzigd bij artikel 4 van de wet van 28 januari 1963, bepaalt dat « personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel » niet verkiesbaar zijn als vertegenwoordigers van het personeel.

b) Kiesgerechtigdheid : artikel 1 van het besluit van de Regent van 23 november 1949, gewijzigd bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 31 januari 1963 bepaalt dat « de met een leidende functie belaste werknemers » niet deel kunnen nemen aan de verkiezingen van de afgevaardigden van het personeel bij de ondernemingsraden.

2. Voor de comités voor veiligheid en gezondheid :

a) Verkiesbaarheid : artikel 1, § 4, b), van de wet van 10 juni 1952, gewijzigd bij artikel 4 van de wet van 16 januari 1967 alsmede artikel 2 van het koninklijk besluit van 22 april 1958, gewijzigd bij artikel 2 van het koninklijk besluit van 31 januari 1963 bepaalt dat, om als afgevaardigde van het personeel te kunnen worden verkozen, de werknemers « niet mogen behoren tot het leidinggevend personeel ».

b) Electorat : l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 22 avril 1958, modifié par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 31 janvier 1963, prévoit que « les travailleurs chargés d'un poste de direction » ne peuvent participer à l'élection des délégués du personnel au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Ces dispositions de loi initiales prévoient que « le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, ce qu'il faut entendre par « personnel de direction ». Or, cela n'a pas encore été fait jusqu'ici. L'accord national du 16 juillet 1958 relatif au fonctionnement et aux tâches des conseils d'entreprise, modifié le 29 mars 1962 et complété le 28 novembre 1962, a déterminé, en ce qui concerne la définition du personnel de direction, la procédure de désignation des membres de ce personnel lors des premières élections et des suivantes aux conseils d'entreprise.

B. Motivation.

Dans la pratique, l'application de la notion de « personnel de direction » s'est souvent heurtée à des difficultés, à l'incertitude, voire à des contestations. Il suffit d'opérer quelques sondages dans la jurisprudence pour s'en rendre compte : Conseil de Prud'hommes du Hainaut, 13 mai 1950; Conseil de Prud'hommes d'Appel de Liège, 26 octobre 1963; Conseil de Prud'hommes de Liège, 20 mars 1967; Conseil de Prud'hommes de Bruxelles, 19 novembre 1968; Tribunal du Travail de Charleroi, 20 février 1969; Tribunal du Travail d'Anvers, 9 juillet 1969; Tribunal du Travail de Namur, 28 juillet 1970. En conséquence, une définition plus précise s'impose, la notion contestée devant être ramenée à son sens étymologique. Les raisons concrètes en sont les suivantes :

a) Jusqu'ici, aucun arrêté royal n'a défini ce qu'il faut entendre par l'expression « personnel de direction ».

b) L'accord national n'a pas donné satisfaction; un avis unanime ne s'est pas davantage dégagé au sein du Conseil national du travail (voir avis n° 367 du 11 février 1971).

c) Le droit belge du travail doit être uniformisé : dans la législation la plus récente — et donc la plus adéquate — en la matière, c'est-à-dire celle sur le contrat d'emploi (loi du 21 novembre 1969), l'article 34^{ter} donne une définition de la « fonction de direction » adaptée à la réalité socio-économique des entreprises : il s'agit des personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ! Ce critère « de gestion ou de direction » est implicitement réservé à la véritable direction, autrement dit à la fonction d'employeur; c'est ce qui a d'ailleurs été confirmé par le Conseil de Prud'hommes de Bruxelles le 19 novembre 1968 et par le Tribunal du Travail d'Anvers le 9 juillet 1969. Dans le cadre de l'uniformisation, il est logique que les « lois anciennes » — par exemple, la législation sur les conseils d'entreprise — soient adaptées à la législation la plus récente.

b) Kiesgerechtigdheid : artikel 1 van het koninklijk besluit van 22 april 1958 gewijzigd bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 31 januari 1963 bepaalt dat « de met een leidende functie belaste werknemers » niet mogen deelnemen aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden bij het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Deze originele wetsbepalingen luiden : « de Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat onder het begrip « leidinggevend personeel » moet worden verstaan ». Tot dusver is zulks niet gebeurd. Het nationaal akkoord van 16 juli 1958, betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden, gewijzigd op 29 maart 1962 en aangevuld op 28 november 1962, heeft, voor wat betreft de bepalingen van de personen met een leidende functie, de procedure inzake de aanduiding van deze personen bij eerste en volgende verkiezingen van een ondernemingsraad vastgelegd.

B. Motivatie.

In de praktijk heeft de toepassing van het begrip « leidinggevend personeel » vaak aanleiding gegeven tot moeilijkheden, onzekerheid en zelfs betwisting. Een greep uit de rechtspraak terzake illustreert deze feitelijke overduidelijkheid : Werkrechtssraad van Henegouwen, 13 mei 1950; Werkrechtssraad van Beroep van Luik, 26 oktober 1963; Werkrechtssraad van Luik, 20 maart 1967; Werkrechtssraad van Brussel, 19 november 1968; Arbeidsgerecht van Charleroi, 20 februari 1969; Arbeidsgerecht van Antwerpen, 9 juli 1969; Arbeidsgerecht van Namen, 28 juli 1970. Derhalve dringt zich een nadere omschrijving op, waarbij dit omstrede begrip tot zijn etymologische betekenis dient herleid te worden. Konkrete redenen daartoe zijn :

a) Tot dusver heeft geen enkel koninklijk besluit bepaald wat onder het begrip « leidinggevend » personeel dient verstaan te worden.

b) Het nationaal akkoord heeft geen voldoening gegeven; evenmin kwam een eenparig advies in de Nationale Arbeidsraad tot stand (zie advies n° 367 dd. 11 februari 1971).

c) Uniformisering van het Belgisch arbeidsrecht : in de meest recente en derhalve best aangepaste wetgeving terzake, nl. de arbeidsovereenkomst voor bedienden (wet van 21 november 1969) geeft artikel 34^{ter} een aan de sociaal-ekonomische ondernemingsrealiteit aangepaste omschrijving van « leidinggevende functie » : het zijn de personen die belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming ! Dit « beheers- of leidinggevend » criterium is impliciet voorbehouden aan de echte directie- of werkgeversfunctie; het werd trouwens bevestigd door de Werkrechtssraad van Brussel, 19 november 1968, het Arbeidsgerecht van Antwerpen, 9 juli 1969. In het licht van de uniformisering is het logisch dat « oudere wetten » — bv. wetgeving op ondernemingsraden — dienen aangepast te worden aan de meeste recente wetgeving.

d) Sous l'empire de la législation en vigueur, c'est en fait aux organisations syndicales qu'il incombe de prouver qu'un membre du personnel est considéré à tort par l'employeur comme chargé d'un poste de direction (cfr. la procédure d'établissement des listes électorales). Il est inadmissible que les organisations syndicales se voient ainsi imposer la tâche délicate, et même parfois odieuse, de faire rayer certaines personnes de la liste, présentée par les chefs de l'entreprise, des personnes effectivement chargées d'un poste de direction.

e) Dans le cadre de la tendance universelle à la « participation » qui se manifeste actuellement, sur le plan social, culturel, politique et économique, il n'est pas pensable qu'à l'échelon de l'entreprise, un groupe, maintenant en pleine croissance numérique et qualitative, se voie exclure en principe et a priori d'une participation active à la concertation organique entre l'« employeur », d'une part, et « le personnel (c'est-à-dire tous les travailleurs) », d'autre part. Tel était cependant l'objet initial de la loi portant organisation de l'économie.

C'est pour ces raisons que nous avons voulu déposer la présente proposition de loi, qui vise à ce que la notion de « personnel de direction » disparaisse de la législation actuelle sur les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, en sorte que les uns et les autres constituent vraiment la représentation « de facto » de tous les travailleurs de l'entreprise.

♦♦

PROPOSITION DE LOI

ART 1^{er}

Dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, il est inséré un article 21^{bis} libellé comme suit :

« Article 21^{bis}. — Doit être considérée comme faisant partie du « personnel de direction » visé à l'article 19, 2°, et à l'article 21, 2° alinéa, 7°, la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ».

ART 2.

Dans la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, il est inséré un article 1^{ter}, libellé comme suit :

« Article 1^{ter}. — Doit être considérée comme faisant partie du « personnel de direction » visé à l'article 1^{er}, § 4, b),

d) Volgens de bestaande wetgeving draagt de vakbeweging a.h.w. de bewijslast om aan te tonen dat een personeelslid ten onrechte door de werkgever beschouwd wordt als belast met een leidinggevende functie (cfr. procedure opmaken kiezerslijsten). Het is onaanvaardbaar dat hierdoor de vakbeweging de delikate en zelfs soms hatelijke opdracht opgedrongen krijgt een reeks personen te doen afvoeren van de door de direktie voorgestelde lijst van personen, die daadwerkelijk met een leidende post belast zijn.

e) Binnen de huidige wereldstroming van « drang naar participatie » — zowel op sociaal, cultureel, politiek als economisch gebied — is het niet denkbaar dat op het vlak van de onderneming een groep, die thans numeriek en kwalitatief fel in uitbreiding is, principieel en op voorhand wordt uitgesloten van de mogelijkheid om actief deel te nemen aan het gestructureerd overleg tussen « werkgever » eensdeels en « het personeel, alle werknemers » anderdeels. Wat nochtans de initiale bedoeling was van de wet houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Om deze redenen wensen wij dit wetsvoorstel in te dienen dat ertoe strekt het begrip « leidinggevend » personeel te doen verwijderen uit de thans bestaande wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, om also beide organen « de facto » te maken tot een echte personeelsvertegenwoordiging van alle werknemers in de onderneming.

C. DE CLERCQ.

♦♦

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1.

In de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wordt een artikel 21^{bis} toegevoegd dat luidt als volgt :

« Artikel 21^{bis}. — Dient beschouwd te worden als « leidinggevend personeel » zoals bedoeld bij artikel 19, 2°, en bij artikel 21, tweede lid, 7°, de persoon die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast. »

ART. 2.

In de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen wordt een artikel 1^{ter} toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Artikel 1^{ter}. — Dient beschouwd te worden als « leidinggevend personeel » zoals bedoeld bij artikel 1, § 4, b),

6° alinéa, 2°, et à l'article 1*bis*, 1^{er} alinéa, 7°, la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise. »

ART. 3.

L'article 19, 7° alinéa, de la loi du 20 septembre 1948, modifié par l'article 4 de la loi du 28 janvier 1963, ainsi que l'article 1^{er}, § 4, *b)bis*, avant-dernier alinéa, de la loi du 10 juin 1952, modifié par l'article 4, § 2, de la loi du 16 janvier 1967, sont abrogés.

zesde lid, 2°, en bij artikel 1*bis*, eerste lid, 7°, de persoon die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast. »

ART. 3.

Artikel 19, zevende lid, van de wet van 20 september 1948, gewijzigd bij artikel 4 van de wet van 28 januari 1963, evenals artikel 1, § 4, *b) bis*, voorlaatste lid, van de wet van 10 juni 1952, gewijzigd bij artikel 4, § 2, van de wet van 16 januari 1967, worden opgeheven.

C. DE CLERCQ.