

**SENAT DE BELGIQUE****BELGISCHE SENAAAT**


---

 SESSION DE 1975-1976
 

---



---

 ZITTING 1975-1976
 

---



---

 4 DECEMBRE 1975
 

---



---

 4 DECEMBER 1975
 

---

**Proposition de loi  
instituant le statut du personnel d'encadrement**
**Voorstel van wet tot  
invoering van het statuut van het kaderpersoneel**

 (Déposée par M. Gillet et consorts)
 

---

 (Ingediend door de heer Gillet c.s.)
 

---

**DEVELOPPEMENTS****TOELICHTING**

Le niveau de leur responsabilité et de leurs compétences, économique, financière et technique, fait que les cadres exercent dans l'entreprise une mission particulière qui les distingue à la fois de l'employé et de l'employeur. L'exercice de cette mission requiert donc certaines conditions devant permettre une meilleure intégration, mais également une défense mieux assurée des intérêts du personnel d'encadrement.

C'est l'objet de notre proposition de loi.

En élaborant un véritable statut du cadre, nous n'avons nullement l'impression de créer un précédent ou une exception en Belgique. Il convient, à cet égard, de rappeler qu'une loi, celle du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, est déjà venue compléter les lois coordonnées du 20 juillet 1955 sur le contrat d'emploi, afin de protéger dans le respect des droits de chacun l'exercice d'une profession économiquement indispensable.

Or, s'il est unanimement reconnu que le cadre éprouve des difficultés résultant de sa position d'intermédiaire — qui l'écartèle souvent entre l'univers de la direction et l'univers de l'exécution — et qu'il est exposé à subir certaines discriminations faute d'une protection législative ou conventionnelle propre, il faut bien admettre que la démarche est toute différente que celle entreprise, en son temps, par les représentants de commerce. En effet, alors que le problème des représentants était de les insérer dans la catégorie des employés, il

De verantwoordelijkheid die de kaderleden dragen en hun economische, financiële en technische bekwaamheid zijn van die aard dat zij in de onderneming een andere taak vervullen dan de bedienden en de werkgever. Er zijn dehalve bepaalde maatregelen vereist om de kaderleden beter te integreren, maar ook hun belangen doelmatiger te beschermen.

Dat is het doel van ons voorstel van wet.

Wij hebben niet de indruk dat wij met dit voorstel om voor het kaderpersoneel een echt statuut tot stand te brengen, in België een precedent scheppen of een uitzondering maken. De wet van 30 juli 1963 tot vaststelling van het statuut van de handelsvertegenwoordigers is reeds de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 op het bediendencontract komen aanvullen ten einde de uitoefening van een onmisbaar economisch beroep te beschermen, zonder afbreuk te doen aan iemands rechten.

Algemeen wordt erkend dat de kaderleden een moeilijke tussenpositie bekleden waardoor zij vaak gekneld raken tussen de leiding en de uitvoering; bovendien worden zij soms gediscrimineerd bij gebrek aan wettelijke of conventionele bescherming. Maar hun probleem ligt geheel anders dan dat van de handelsvertegenwoordigers, want voor dezen kwam het er indertijd op aan in de categorie van de bedienden te worden opgenomen, terwijl de kaderleden er veeleer uit willen geraken. Die beweging in geheel tegengestelde zin

en va autrement avec le personnel d'encadrement puisqu'il s'agit plutôt de les en sortir. Ces démarches relativement « aux antipodes » n'en poursuivent pas moins le même objectif : remédier à une situation particulière.

Un autre argument plaide en faveur du statut du cadre; c'est la distinction à faire entre contrats nommés et innommés.

Le « Traité élémentaire de droit civil » de Depage retrace parfaitement l'évolution de ces contrats dits innommés :

« Il ne faut pas attacher trop d'importance au nombre des contrats nommés ou usuels, tel qu'il est déterminé par un code.

» Ce nombre n'a de valeur qu'en fonction de l'époque où le code est promulgué. Dans la suite, l'évolution des sociétés, les changements dans l'organisation économique et les usages imposent certains contrats innommés avec une force telle que leur mise au point, leur réglementation par la loi devient indispensable. Certains contrats innommés se transforment tôt ou tard en contrats nommés. Exemple : le contrat de transport, le contrat d'assurance, le contrat d'emploi... »

Ce qui peut signifier que le moment est enfin venu de consacrer juridiquement une réalité sociologique ne faisant plus de doute pour personne, et de remédier au malaise des cadres par des dispositions qui protégeront et stimuleront leurs fonctions.

Tous les problèmes préoccupant les cadres au premier chef ne sont évidemment pas abordés dans notre proposition de loi, car nous estimons que les matières spécifiques qu'ils représentent doivent être réglées par des lois particulières. C'est le cas entre autres, de l'adaptation des traitements au coût de la vie, des dispositions relatives à la pension complémentaire ou extra-légale, de la mobilité géographique exigée du personnel d'encadrement...

Notre intention n'est pas d'isoler les cadres et de glorifier la technocratie, mais bien de rendre plus harmonieuses les relations industrielles en rompant la solitude de tous les travailleurs de quelque niveau qu'ils soient et en supprimant les préjugés ayant prise sur l'opinion publique.

En un mot, la société que nous espérons sera certainement une société sans castes, mais elle ne peut, ni ne doit être une société sans cadres.

J.-P. GILLET

\*\*

is evenwel gericht op hetzelfde doel, namelijk een bijzondere toestand te verhelpen.

Een ander argument voor het statuut van het kaderpersoneel is het onderscheid dat moet worden gemaakt tussen benoemde en onbenoemde contracten.

In zijn « Traité élémentaire de droit civil » geeft Depage een uitstekend overzicht van de evolutie van de zogenaamde onbenoemde contracten :

« Men moet niet te veel belang hechten aan het aantal benoemde of gebruikelijke contracten in een wetboek.

» Dat aantal heeft slechts waarde voor de tijd waarin het wetboek is uitgevaardigd. Nadien komen sommige onbekende contracten als gevolg van het gewijzigde maatschappijbeeld en de veranderingen in de economische organisatie en de gebruiken zo krachtig op de voorgrond te staan dat de bijwerking ervan en de regeling door de wet absoluut noodzakelijk worden. Bepaalde onbenoemde contracten worden vroeg of laat benoemde contracten. Bijvoorbeeld : het vervoercontract, het verzekeringscontract, het bediendencontract... »

Dit betekent dat het ogenblik gekomen is om een sociologische werkelijkheid waaraan niemand meer twijfelt, juridisch te bekrachtigen en het onbehagen van het kaderpersoneel weg te nemen door bepalingen die hun ambt zullen beschermen en stimuleren.

Uiteraard worden niet alle problemen die de kaderleden in de eerste plaats ter harte gaan, in ons voorstel van wet behandeld, omdat wij menen dat de specifieke aangelegenheden door bijzondere wetten behoren te worden geregeld. Dit is onder meer het geval voor de aanpassing van de wedden aan de kosten van levensonderhoud, de bepalingen betreffende het aanvullend of extrawettelijk pensioen, de geografische mobiliteit waartoe kaderleden worden verplicht...

Wij zijn niet van plan de kaderleden af te zonderen en de technocratie te verheerlijken, maar wel de betrekkingen in het bedrijfsleven harmonischer te maken door de afzondering van alle werknemers op elk niveau te doorbreken en de vooroordelen uit te schakelen die bij de publieke opinie ingang hebben gevonden.

Kortom, de maatschappij waarop onze hoop gevestigd is, zal stellig een maatschappij zonder kasten zijn, maar niet een maatschappij zonder kaders.

\*\*

**PROPOSITION DE LOI****ARTICLE 1<sup>er</sup>**

La présente loi est applicable à tous les membres du personnel qui, dans les liens d'un contrat de louage de travail assument dans une entreprise des fonctions de conduite, de responsabilité ou d'animation; exercent, avec droit d'initiative, l'autorité partielle ou totale du chef d'entreprise en raison d'une compétence consacrée par une formation au niveau de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle équivalente.

Le personnel visé à l'alinéa premier porte le titre de personnel d'encadrement ou de cadre.

**ART. 2**

Les personnes définies à l'article 1<sup>er</sup>, ainsi que leurs employeurs, sont soumis aux dispositions des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente loi.

**ART. 3**

§ 1. Le contrat de travail d'un membre du personnel de cadre doit être constaté par écrit, soit au moment de l'entrée en fonction, soit au moment d'une promotion donnant accès au statut de cadre.

§ 2. Le contrat doit en outre :

- 1° définir complètement la fonction à exercer;
- 2° préciser la rémunération.

**ART. 4**

L'employeur est tenu de communiquer au personnel d'encadrement la plus large information économique, sociale, technique et structurelle relative à l'évolution de l'entreprise. Cette information aura au moins la même nature et suivra les mêmes périodicités que celles prévues par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

**ART. 5**

L'employeur prend toute disposition nécessaire afin d'associer les cadres à l'élaboration des politiques de l'entreprise.

**ART. 6**

Pour chaque période de douze mois de service, le personnel de cadre a le droit de participer, en dehors de l'entreprise,

**VOORSTEL VAN WET****ARTIKEL 1**

Deze wet is van toepassing op alle personeelsleden die in een onderneming op arbeidsovereenkomst instaan voor leiding, verantwoordelijkheid of stimulering; met initiatiefrecht het gezag van het ondernemingshoofd geheel of ten dele uitoefenen op grond van een bevoegdheid die bekrachtigd wordt door een opleiding op het peil van het hoger onderwijs dan wel verkregen is door een gelijkwaardige beroepservaring.

De personeelsleden bedoeld in het eerste lid, voeren de titel van kaderlid.

**ART. 2**

De personen bedoeld in artikel 1, alsmede hun werkgevers, vallen onder de bepalingen van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract voor al wat niet door deze wet wordt geregeld.

**ART. 3**

§ 1. De arbeidsovereenkomst van een kaderlid moet schriftelijk worden vastgesteld, hetzij bij de indiensttreding, hetzij bij een bevordering die het statuut van het kaderpersoneel verleent.

§ 2. De overeenkomst moet bovendien :

- 1° de uit te oefenen functie volkomen omschrijven;
- 2° de bezoldiging aangeven.

**ART. 4**

De werkgever is gehouden aan het kaderpersoneel de ruimst mogelijke economische, sociale, technische en structurele voorlichting te verstrekken omtrent de evolutie van de onderneming. Die voorlichting is tenminste van dezelfde aard en geschiedt op dezelfde geregelde tijden als die bepaald in het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

**ART. 5**

De werkgever neemt alle nodige maatregelen om het kaderpersoneel te betrekken bij het beleid van de onderneming.

**ART. 6**

Voor elk tijdvak van twaalf maanden dienst, heeft het kaderlid het recht om, buiten de onderneming, deel te nemen

à des stages, séminaires ou autres journées d'études, de formation, perfectionnement ou recyclage, à concurrence d'une semaine par an minimum avec maintien de sa rémunération. Le personnel de cadre sera tenu, par contre, d'aviser son employeur au moins trente jours à l'avance des dates fixées pour le programme qu'il a choisi.

## ART. 7

Le personnel de cadre licencié sans motif grave par l'employeur peut, au cours du délai de préavis et pendant une durée égale au cinquième de la durée totale du préavis convenu, s'absenter afin de suivre un programme de recyclage, avec maintien de sa rémunération et ceci sans préjudice de l'application de l'article 17 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

## ART. 8

Les tribunaux de travail sont seuls compétents pour statuer sur les litiges résultant de l'application de la présente loi.

J.-P. GILLET  
J. PEDE  
A. SAINT-REMY.

aan stages, seminaries, studie-, opleidings-, vervolmakings- of bijscholingsdagen naar rato van ten minste een week per jaar met behoud van zijn bezoldiging. Het kaderlid is gehouden om aan zijn werkgever ten minste dertig dagen van tevoren kennis te geven van de datums van het programma dat hij gekozen heeft.

## ART. 7

Het kaderlid dat zonder dringende reden door de werkgever wordt ontslagen, mag onverminderd de toepassing van artikel 17 van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract tijdens de opzeggingstermijn een vijfde van die termijn afwezig zijn, met behoud van zijn bezoldiging, om zich bij te scholen.

## ART. 8

Alleen de arbeidsrechtbanken zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen nopens de toepassing van deze wet.