

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1990-1991

20 FEVRIER 1991

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

(Déposée par MM. Van den Broeck et Laverge)

DEVELOPPEMENTS

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a non seulement codifié et coordonné les différentes législations régissant les contrats de travail des ouvriers, des employés, des domestiques, des étudiants et des représentants de commerce, mais aussi tenté pour la première fois d'aligner l'un sur l'autre le statut des ouvriers et celui des employés.

L'origine de la législation sur les contrats de travail est ancienne: le 10 mars 1900 fut l'un des points culminants de la lutte sociale de la fin du 19^e siècle, du moins sur le plan législatif. La nouvelle loi qui vit alors le jour était applicable aux seuls ouvriers, surtout parce qu'ils constituaient — à côté de catégories spécifiques comme celles des mineurs ou des marins — un groupe très vulnérable auquel il convenait d'assurer une certaine protection sociale. Qui plus est, les « employés » au sens actuel étaient très peu nombreux en 1900 et dans les périodes précédentes et le législateur supposait que cette catégorie supérieure de travailleurs était capable de régler seule ses problèmes.

Ce n'est qu'environ vingt ans plus tard que l'on ressentit — en corrélation avec une évolution sociale entraînant un surcroît de travail administratif

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1990-1991

20 FEBRUARI 1991

Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door de heren Van den Broeck en Laverge)

TOELICHTING

Door de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten werden niet alleen de verschillende wetgevingen die de arbeidscontracten voor arbeiders, bedienden, dienstboden, studenten en handelsvertegenwoordigers regelden, gecodificeerd en gecoördineerd, er werd ook een eerste poging gedaan om tot een gelijkshakeling te komen van het bediendenstatuut en het arbeidersstatuut.

De oorsprong van de wetgeving op de arbeidscontracten ligt in een ver verleden: de wet van 10 maart 1900 vormde één van de legislatieve hoogtepunten van de sociale strijd van het einde van de 19^e eeuw. Deze wet was alleen van toepassing op de arbeiders, vooral omdat deze — naast aparte categorieën als bijvoorbeeld de mijnwerkers of de zeelieden — een sociaal zeer kwetsbare groep vormden en nood hadden aan enige sociale bescherming. Het had ook te maken met het feit dat in 1900 en vroeger er slechts zeer weinig « bedienden » waren zoals wij die nu kennen en dat de wetgever veronderstelde dat deze hogere categorie van werknemers zichzelf kon beredderen.

Pas na verloop van ongeveer twintig jaar — parallel aan een maatschappelijke evolutie die meer administratief (« papieren ») werk met zich meebracht —

(«paperasses») — le besoin d'élaborer aussi une législation protectrice des employés. Ce besoin fut réalisé par la loi du 7 août 1922.

La distinction entre ouvriers et employés n'est donc pas le fruit d'un « compromis historique », comme le Ministre de l'Emploi et du Travail l'a laissé supposer dans la réponse qu'il a donnée à une question orale, au Sénat, le 14 février 1991. Elle résulte, au contraire, du sentiment qu'un ouvrier avait davantage besoin de la protection des pouvoirs publics qu'un employé, étant donné la meilleure situation sociale de ce dernier et ses revenus plus élevés.

Cette distinction est complètement dépassée par la réalité. Il est, en outre, difficile, dans la pratique, pour de nombreuses professions, de déterminer si les personnes qui les exercent effectuent un « travail manuel » ou un « travail d'employé ». Pourtant, notre législation comporte toujours un certain nombre de discriminations entre ouvriers et employés.

C'est ainsi que seuls les contrats de travail d'ouvriers peuvent être suspendus pour des raisons d'ordre économique ou technique ou pour cause d'intempéries, et que seuls les ouvriers peuvent bénéficier des allocations de chômage lorsque leur contrat est suspendu pour ces motifs.

Aucune explication logique ne permet de dire que les employés ne pourraient pas être victimes d'un chômage temporaire pour des raisons d'ordre économique ou technique ou pour cause d'intempéries.

L'absurdité de la situation a été particulièrement mise en évidence par les déboires que le secteur touristique a subis à la suite de l'occupation du Koweït par l'Irak à partir du 2 août 1990 et de la guerre qui s'en est suivie.

La guerre du golfe Persique a effectivement influencé très négativement le comportement touristique de notre population: elle réservait moins de voyages, certaines destinations étaient complètement délaissées, d'autres perdaient largement leur pouvoir d'attraction. Les agences de voyage en subirent les conséquences immédiatement, si bien que des faillites ne sont pas exclues.

L'absurdité de la situation réside dans le fait que le secteur touristique aurait bel et bien pu suspendre les contrats de travail des membres de son personnel et que ceux-ci auraient bel et bien pu bénéficier d'allocations de chômage si le travail qu'ils accomplissent avait été un « travail manuel ». Or, leur travail étant actuellement qualifié de « travail d'employé », ils sont privés de toute allocation sociale, qui serait pourtant justifiée.

Le secteur touristique n'est, certes, pas le seul où l'on puisse rencontrer de telles absurdités.

werd de noodzaak aangevoeld om ook voor de bedienden een beschermende wetgeving uit te vaardigen. Dit initiatief resulteerde in de wet van 7 augustus 1922.

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden heeft dus niets te maken met een « historisch compromis » zoals door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid werd geantwoord op een mondelinge vraag in de Senaat op 14 februari 1991. Het heeft integendeel te maken met het gevoelen dat een arbeider meer bescherming behoefde vanwege de overheid en de bediende vanuit zijn sociale positie en gelet op zijn hoger inkomen die bescherming minder nodig had.

Dit onderscheid is door de realiteit volledig achterhaald. In de praktijk is het bovendien voor talrijke beroepen vaak moeilijk uit te maken of de werknemer nu « handenarbeid » uitvoert of « bediendenwerk » doet. Nochtans worden in onze wetgeving nog steeds een aantal discriminaties tussen arbeiders en bedienden behouden.

Zo kan alleen de arbeidsovereenkomst voor arbeiders geschorst worden op grond van economische redenen, technische redenen of slecht weer en kunnen dus ook alleen arbeiders genieten van werkloosheidsvergoedingen als hun contract op deze gronden werd geschorst.

Er is geen enkele logische verklaring waarom bedienden niet zouden kunnen worden getroffen door tijdelijke werkloosheid om economische redenen, technische redenen of zelfs slecht weer.

Deze absurde situatie wordt sterk aangetoond door de gevolgen die de toeristische sector ondervond van de bezetting van Koeweit door Irak sedert 2 augustus 1990 en de daardoor uitgebroken Golfoorlog.

De Golfoorlog heeft immers een overduidelijke negatieve invloed gehad op het toeristische gedrag van onze bevolking: er werden minder reizen geboekt, bepaalde reisdoelen werden volledig genegeerd, andere verloren sterk hun aantrekkingskracht. De toeristenbureaus ondervonden hiervan onmiddellijk de gevolgen, zelfs faillissementen zijn niet uitgesloten.

Het gekke van de situatie is wel dat de toeristische sector de arbeidsovereenkomst van zijn tewerkgestelden had kunnen schorsen en de betrokken werknemers wel had kunnen laten genieten van werkloosheidsvergoedingen indien het werk, dat zij volbrengen « handenarbeid » zou zijn geweest. Nu wordt hun gepresteerde arbeid als « bediendenwerk » gekwalificeerd en ontsnappen zij aan elke — nochtans gerechtvaardigde — sociale vergoeding.

De toeristische sector is zeker niet de enige sector waar zich een dergelijke ongerijmdheid kan voordoen.

C'est pourquoi la présente proposition de loi formule une règle générale pour tous les employés qui seraient temporairement réduits au chômage pour des raisons d'ordre économique ou technique ou pour cause d'intempéries. La réglementation déjà applicable aux ouvriers leur serait ainsi également rendue applicable.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article dispose que les articles 49 à 51bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables *mutatis mutandis* aux employés.

L'article 49 régit la suspension des contrats de travail en cas d'accident technique.

L'article 50 régit la suspension pour cause d'intempéries et l'article 51, la suspension pour causes économiques.

Enfin, l'article 51bis dispose que l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue que lorsque le travailleur se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit.

Article 2

L'article 51 ne peut être exécuté par le Roi qu'après que la commission paritaire compétente ou le Conseil national du travail a formulé une proposition relative aux conditions d'application de la suspension pour causes économiques.

Toutefois, pour que la loi soit immédiatement applicable, il y est prévu, en ce qui concerne les employés, que le Roi ne doit pas attendre cette proposition, qu'il peut prendre directement des mesures d'exécution et qu'il ne doit tenir compte de la proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail qu'à partir du moment où elle Lui a été transmise.

Article 3

Toujours en vue de l'application immédiate de la loi, la date de son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} mars 1991.

*
* *

Daarom wordt in dit voorstel van wet een algemene regel geformuleerd voor alle bedienden die om economische of technische redenen of omwille van het slechte weer tijdelijk werkloos zouden worden. Voor hen wordt de regeling, die nu reeds geldt voor arbeiders, ook van toepassing.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat de artikelen 49 tot 51bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten *mutatis mutandis* van toepassing zijn op de bedienden.

Artikel 49 bevat de regeling van schorsing omwille van technische oorzaken.

Artikel 50 handelt over de schorsing bij slecht weer en artikel 51 over de schorsing wegens economische oorzaken.

Artikel 51bis ten slotte bepaalt dat eerst inhaalrustdagen moeten worden opgenomen vóór er tot schorsing kan worden overgegaan.

Artikel 2

Artikel 51 kan maar door de Koning worden uitgevoerd nadat het bevoegde paritaire comité of de Nationale Arbeidsraad een voorstel omtrent de toepassingsvoorwaarden van de schorsing wegens economische oorzaken heeft geformuleerd.

Opdat de wet onmiddellijk zou kunnen toegepast worden, wordt er hier voor de bedienden daarentegen bepaald dat de Koning niet op deze voorstellen moet wachten, dat Hij direct uitvoeringsmaatregelen mag treffen en dat Hij slechts met de voorstellen van het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad moet rekening houden zodra Hem een dergelijk voorstel wordt overgezonden.

Artikel 3

Eveneens met het oog op een onmiddellijke toepassing van de wet, wordt de datum van inwerking-treding op 1 maart 1991 gesteld.

O. VAN DEN BROECK.

*
* *

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 74*bis*, libellé comme suit :

« Article 74*bis*. — Les articles 49 à 51*bis* sont applicables *mutatis mutandis* aux employés. »

Art. 2

En attendant que la commission paritaire ou le Conseil national du travail ait formulé la proposition visée à l'article 51, § 1^{er}, de la loi précitée, le Roi peut déterminer, pour les employés, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Il ne doit tenir compte, pour ce faire, de la proposition visée que lorsqu'elle Lui a été transmise.

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} mars 1991.

VOORSTEL VAN WET**Artikel 1**

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten wordt een artikel 74*bis* ingevoegd luidend als volgt :

« Artikel 74*bis*. — De artikelen 49 tot en met 51*bis* zijn van overeenkomstige toepassing op de bedienden. »

Art. 2

Tot het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad het voorstel, bedoeld in artikel 51, § 1, van voornoemde wet, heeft geformuleerd, kan de Koning voor de bedienden reeds de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst, of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd. Hij moet daartoe met bedoeld voorstel slechts rekening houden, zodra dit aan Hem werd overgezonden.

Art. 3

Deze wet treedt in werking op 1 maart 1991.

O. VAN DEN BROECK.
J. LAVERGE.