

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

28 FEBRUARI 1978

WETSVOORSTEL

houdende statuut van het kaderpersoneel

(Ingediend door de heer Piérard)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het wetsvoorstel « tot hervorming van het overleg in de onderneming en invoering van de participatie van werknemers en kaderleden in het beheer van grote ondernemingen », dat op 22 november 1977 werd ingediend, legt de nadruk op de bijzondere taak die de kaderleden in het bedrijf vervullen.

Aangezien de grondslagen van het statuut van het kaderpersoneel daarin slechts terloops worden vermeld, lijkt het nuttig ze in een afzonderlijk wetsvoorstel te ontwikkelen.

De invoering van een echt statuut voor het kaderpersoneel is geenszins een precedent of een uitzondering. In dat verband wijzen wij er met name op dat de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 inzake het bediendencontract reeds werden aangevuld door de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, zulks ten einde met eerbiediging van ieders rechten de uitoefening te beschermen van een economisch onontbeerlijk beroep.

De wijze waarop dat gebeurt is wel verschillend, in die zin dat de handelsvertegenwoordigers in de categorie van de bedienden moesten worden opgenomen, terwijl hier de bedoeling voorligt om aan het kaderpersoneel een apart statuut te verlenen. In beide gevallen is het doel echter hetzelfde, namelijk de specifieke problemen van een categorie van personeel oplossen. Wij moeten komen tot een betere integratie van de leden van het kaderpersoneel en tevens moeten hun belangen beter worden verdedigd. Zij bekleden immers een verantwoordelijke positie en hun onderlegdheid op economisch, financieel en technisch gebied verdient op de juiste waarde te worden geschat.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

28 FÉVRIER 1978

PROPOSITION DE LOI

portant statut du cadre

(Déposée par M. Piérard)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La proposition de loi « portant réforme de la concertation dans l'entreprise et introduisant la participation des travailleurs et des cadres dans la gestion de la grande entreprise », déposée le 22 novembre 1977, met l'accent sur la mission particulière qu'exercent les cadres dans l'entreprise.

Les fondements du statut du cadre y étant abordés, il semble opportun de les confirmer et de les développer dans une proposition de loi particulière.

L'institution d'un véritable statut du cadre ne constitue nullement un précédent ou une exception. Il convient à cet égard, de rappeler que la loi du 30 juillet 1963, fixant le statut des représentants de commerce, a déjà complété les lois coordonnées du 20 juillet 1955, relatives au contrat d'emploi, afin de protéger, dans le respect des droits de chacun, l'exercice d'une profession économiquement indispensable.

La façon de procéder est différente, en ce sens qu'il s'agit, pour les représentants de commerce, de les reprendre dans la catégorie des employés, alors qu'il est envisagé, en ce qui concerne les cadres, de leur accorder un statut particulier. Toutefois, l'objectif poursuivi dans les deux cas est identique : remédier aux problèmes spécifiques d'une catégorie de personnel. Il convient de réaliser une meilleure intégration et également de mieux défendre les intérêts du personnel d'encadrement qui exerce des responsabilités et dont la compétence en matière économique, financière et technique mérite d'être estimée à sa juste valeur.

G. PIERARD

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Voor de toepassing van deze wet wordt als « kaderlid » of « lid van het kaderpersoneel » beschouwd degene die, ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zonder tot het leidinggevend personeel te behoren, in een onderneming belast is met de leiding, de verantwoordelijkheid voor of de bevordering van een dienst of een deel daarvan, of die er met recht om initiatieven te nemen, een gedeelte van het gezag van het ondernemingshoofd uitoefent, op grond van een bevoegdheid die over het algemeen berust op een opleiding van het niveau van het hoger onderwijs of die is verworven door een gelijkwaardige beroepservaring.

Art. 2

De in artikel 1 bedoelde personen en hun werkgevers zijn onderworpen aan de bepalingen van de gecoördineerde wetten inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden voor alles wat niet bij deze wet is geregeld.

Art. 3

§ 1. De arbeidsovereenkomst van een lid van het kaderpersoneel moet schriftelijk worden opgemaakt op het ogenblik van de indiensttreding ofwel op het ogenblik van de bevordering welke toegang geeft tot het statuut van kaderlid.

§ 2. Bovendien moet de overeenkomst :

- 1° vermelden dat de bediende behoort tot de categorie van de kaderleden van de onderneming;
- 2° de uit te oefenen functie volledig omschrijven;
- 3° het loon vaststellen.

§ 3. Iedere wederrechtelijke weigering van de werkgever om deze verplichting uit te voeren kan in voorkomende gevallen beschouwd worden als een dringende reden die het mogelijk maakt de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn te verbreken, met toekenning van eventuele schadeloosstelling.

Art. 4

Zelfs wanneer de werkgever niet wettelijk verplicht is een raad van het kaderpersoneel op te richten, geeft hij aan het kaderpersoneel de ruimst mogelijke economische, sociale, technische en structurele informatie betreffende de gang van de onderneming. Die informatie moet minstens van dezelfde aard zijn en even regelmatig overhandigd worden als die waarvan sprake is in het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Art. 5

Voor elke tijdsspanne van twaalf maanden dienst heeft het kaderpersoneel het recht om buiten de onderneming deel te nemen aan stages, seminars of studiedagen gewijd aan opleiding, aanvullende opleiding of bijscholing, tot een

PROPOSITION DE LOI

Article 1

Pour l'application de la présente loi, est considérée comme « cadre » ou « membre du personnel d'encadrement » toute personne qui, en exécution d'un contrat d'emploi et sans appartenir au personnel de direction assume, dans une entreprise, la conduite, la responsabilité ou l'animation d'un service ou d'une partie de service ou y exerce, avec droit d'initiative, une partie de l'autorité 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.

Art. 2

Les personnes visées à l'article 1, 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 d'emploi d'un membre du personnel d'encadrement 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° spécifier que l'employé appartient à la catégorie des cadres de l'entreprise;
- 2° définir complètement la fonction à exercer;
- 3° fixer la rémunération.

§ 3. Le refus non légitime de l'employeur d'exécuter cette obligation peut, le cas échéant, être considéré comme un motif grave permettant la résiliation du contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme avec d'éventuels dommages et intérêts.

Art. 4

Même dans les cas où il n'est pas tenu, conformément aux dispositions légales, d'instituer un Conseil des cadres, l'employeur communique 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

Pour chaque période de douze mois de service, le personnel d'encadrement a le droit de participer, en dehors de l'entreprise, à des stages, séminaires ou autres journées d'études, de formation, perfectionnement ou recyclage, à

beloop van minsten één week per jaar en met behoud van loon. Zijnerzijds moet het kaderlid de werkgever minstens dertig dagen vooraf op de hoogte brengen van de data van het programma van zijn keuze.

Art. 6

Kaderleden die door hun werkgever zonder ernstige reden worden afgedankt, mogen in de loop van de opzeggingstermijn en gedurende een tijdsspanne die gelijk is aan één vijfde van de totale duur van de overeengekomen opzeggingstermijn, afwezig zijn om een bijscholingsprogramma te volgen, met behoud van loon en onverminderd de toepassing van artikel 17 van de gecoördineerde wetten inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Art. 7

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

Art. 8

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

concurrence d'une semaine par an minimum avec maintien de sa rémunération. Le personnel d'encadrement 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. 6

Le personnel d'encadrement 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'abstenir 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. 7

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

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

G. PIERARD
E. FLAMANT
G. SCHRANS
E. KNOOPS
G. DELRUELLE