

Chambre des Représentants

SESSION 1979-1980

14 NOVEMBRE 1979

PROPOSITION DE LOI

portant statut du cadre

(Déposée par M. Piérard)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Lors de la session précédente, le projet de loi relatif aux contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique a fait l'objet d'un examen approfondi tant en commission qu'en séance publique de la Chambre et du Sénat.

A cette occasion, certains parlementaires ont souhaité que le statut du cadre soit repris dans cette nouvelle loi sur les contrats de travail. Afin de ne pas retarder le vote de ladite loi, le Ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque ainsi qu'un chef de groupe au Sénat ont suggéré d'aborder le problème des cadres par le biais d'une proposition de loi spécifique (Sénat, compte rendu analytique du 16 février 1978, p. 320).

Cette proposition de loi portant statut du cadre va donc dans ce sens.

De plus, les récentes élections sociales ont fait apparaître un certain malaise chez les cadres qui, rappelons-le, n'ont pas participé de façon massive à ces élections afin de mieux manifester leur mécontentement au sujet du retard apporté à l'analyse de leurs principales revendications telles que le statut du cadre et la création de conseils de cadres dans les entreprises.

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'agissait, 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

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1979-1980

14 NOVEMBER 1979

WETSVOORSTEL

houdende statuut van het kaderpersoneel

(Ingediend door de heer Piérard)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Vorige zitting werd het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten van arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers en huispersoneel in de commissie zowel als in de openbare vergadering van Kamer en Senaat grondig onderzocht.

Sommige parlementsleden hebben toen de wens uitgesproken dat het statuut van het kaderpersoneel in die nieuwe wet op de arbeidsovereenkomsten zou worden opgenomen. Om de goedkeuring van die wet niet te vertragen stelden de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid evenals een fractieleider in de Senaat voor het probleem van het kaderpersoneel via een specifiek wetsvoorstel te regelen (Senaat, beknopt verslag van 16 februari 1978, blz. 320).

Onderhavig wetsvoorstel houdende statuut van het kaderpersoneel gaat derhalve die richting uit.

Bovendien hebben de recente sociale verkiezingen misnoegdheid bij de kaderleden doen blijken. Het is bekend dat zij niet massaal aan die verkiezingen hebben deelgenomen om duidelijk hun ongenoegen kenbaar te maken over het feit dat hun voornaamste eisen, waaronder het statuut van het kaderpersoneel en de oprichting van raden van het kaderpersoneel in de ondernemingen, op de lange baan worden geschoven.

De invoering van een waarachtig statuut voor het kaderpersoneel is geenszins een precedent of een uitzondering. Dienaangaande zij erop gewezen dat de wet van 30 juli 1963 tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers reeds de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden aanvulde om met naleving van ieders rechten de uitoefening van een economisch onontbeerlijk beroep te beschermen.

Hier moet anders worden opgetreden. De handelsvertegenwoordigers moesten in de categorie van de bedienden worden opgenomen, terwijl voor het kaderpersoneel overwogen wordt ze een apart statuut te verlenen. Het doel is echter in beide gevallen hetzelfde : de specifieke vraagstukken van een personeelscategorie oplossen. Er

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

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 et 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.

moet een betere integratie tot stand komen en de belangen van het kaderpersoneel, dat verantwoordelijke functies bekleedt en waarvan de onderlegdheid inzake economie, financiën en techniek terecht op haar juiste waarde hoort te worden geschat, moeten beter worden verdedigd.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Voor de toepassing van deze wet wordt beschouwd als « kaderlid » of « lid van het kaderpersoneel » elke persoon die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor bedienden en zonder tot het directiepersoneel te behoren, in een onderneming de leiding waarneemt, de verantwoordelijkheid draagt of instaat voor de werking van een dienst of van een gedeelte van een dienst of die er met initiatiefrecht een gedeelte van het gezag van het ondernemingshoofd uitoefent op grond van zijn bevoegdheid die doorgaans steunt op een vorming op niveau van het hoger onderwijs of die hij verworven heeft door een gelijkwaardige beroepservaring.

Art. 2

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

Art. 3

§ 1. De arbeidsovereenkomst voor bedienden van een lid van het kaderpersoneel wordt schriftelijk opgesteld op het ogenblik van de indiensttreding ofwel op het ogenblik van een promotie die toegang geeft tot het statuut van kaderlid.

§ 2. De overeenkomst moet bovendien :

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

§ 3. De niet gewettigde weigering van de werkgever om die verplichting uit te voeren kan in voorkomend geval beschouwd worden als een dringende reden die de verbreking van de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn met eventuele schadevergoeding mogelijk maakt.

Art. 4

Ook in de gevallen waarin de werkgever overeenkomstig de wetbepalingen niet 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 ontwikkeling van de onderneming. Die informatie moet ten minste van dezelfde aard zijn en dezelfde regelmaat vertonen 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

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 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'absenter afin de suivre un programme de recyclage, avec maintien de sa rémunération et ceci sans préjudice de l'application de l'article 7 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Art. 7

Les tribunaux du 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*.

21 juin 1979.

G. PIERARD
E. FLAMANT
E. KNOOPS
L. MICHEL
S. KUBLA
A. DE CORDIER
I. VAN BELLE

Art. 5

Voor elke periode van twaalf maanden dienst heeft het kaderpersoneel het recht om buiten de onderneming deel te nemen aan stages, seminaries of andere studie-, vormings-, bijscholings- of omscholingsdagen tot een beloop van minimum een week per jaar, met behoud van de bezoldiging. Het kaderpersoneel moet daarentegen zijn werkgever ten minste dertig dagen op voorhand de data mededelen van het programma dat het heeft gekozen.

Art. 6

Het kaderpersoneel dat zonder dringende reden door de werkgever wordt ontslagen kan tijdens de opzeggingstermijn en gedurende een tijd die gelijk is aan 1/15^{de} van de totale duur van de overeengekomen opzeggingstermijn afwezig blijven om een omscholingsprogramma te volgen, met behoud van zijn beloning en zulks onverminderd de toepassing van artikel 17 van de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Art. 7

Alleen de arbeidsrechtbanken zijn bevoegd om uitspraak te doen inzake geschillen die voortvloeien uit de toepassing van deze wet.

Art. 8

Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

21 juni 1979.