

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1965-1966

17 OKTOBER 1966

WETSONTWERP

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 en de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER VERHENNE.

Art., 2.

Het 7^e van artikel 21, § 1, vervangen door wat volgt :

« 7^e zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever. »

VERANTWOORDING,

De automatisering van het mandaat van de afgevaardigde van het personeel die met een leidinggevende functie wordt bekleed kan een nadelige invloed hebben op de normale werking van de ondernemingen. Daarom wordt voorgesteld dat de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen en die het best geplaatst is om de representatieve hoedanigheden van de afgevaardigde te beoordelen, mag vragen dat deze zijn mandaat zou behouden.

2) In § 5 van hetzelfde artikel 21 het littera a) vervangen door wat volgt:

« a) de datum van de betekening van de oproeping of de datum van de beëindiging rondet op de dag van ».

3) In hetzelfde § 5 het littera b) weglaten.

Zie:

16-1 (1965-1966) :

- N° 1 : Wetsontwerp.

Chambre des Représentants

SESSION 1965-1966

17 OCTOBRE 1966

PROJET 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.

AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. VERHENNE.

Art., 2.

1) Remplacer le 7^e de l'article 21, § 1, par ce qui suit :

« 7^e dès que l'intéressé appartient au personnel de direction, à moins que l'organisation qui a présenté sa candidature, ne demande le maintien du mandat par lettre recommandée adressée à l'employeur. »

JUSTIFICATION.

Mettre fin automatiquement au mandat du délégué du personnel auquel une fonction de direction est confiée, peut avoir une influence défavorable sur le fonctionnement normal des conseils d'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous proposons que l'organisation qui a présenté la candidature et qui est la mieux placée pour juger des qualités représentatives du délégué, puisse demander que celui conserve son mandat.

2) Au § 5 du même article 21, remplacer le littera a) par ce qui suit:

« a) la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis ou »,

3) Au même § 5, supprimer le littera b).

Voir:

264 (1965-1966) :

- N° 1 : Projet de loi.

4) § 7 van hetzelfde artikel 21 wijzigen als volgt:

« § 7. - Wanneer de werkever bedocht in § 5 de ontslagen werkever in de onderneming niet herplantst, binnent dertig dagen na de afsluiting tot help/aanvraag moet de werkever aan de ontslagen werkever, veta/en, overminderd het recht op een hogere vergoeding verskuldigd op grond van de overeenkomst of van de gewoonten en op elke andere schiedoeioeding wegens materiële of morele schade, en; en zijn ook welkwardige vergoeding gedurende:

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

— vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkever niet dezelfde vergoedingen en oordelen betalen :

1) ienheet de werkever de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2. derde lid, 2°;

2) wanneer de werkever de werkever wegens een dringende reden heeft ontslagen op t'oorwaan/e dat de rechtsmacht bedoeld bij artikel 24 het ontslag ongegrond heeft oekleerd,»

VEHANTWOORDING.

De voorgestelde tekst bestaat uit twee delen:

1° paragraaf 5, die het geval behandelt van de werkever wiens overeenkomst werd beëindigd. Deze moet zijn herplaatsing in de onderneming vragen in de bij deze paragraaf bepaald vorm.

In de voorgestelde tekst worden de woorden «en in elk geval voor het verloop van de opzeggingstermijn.» geschrapt. Aangezien de opzeggingstermijn voor de werkever minder dan dertig dagen kan bedragen, zou de toets van het wetsontwerp tot gevolg hebben dat de werkever niet steeds beschikt over een termijn van dertig dagen, zoals dit thans het geval is.

2° paragraaf 7 behandelt :

A) het geval waarin de ontslagen werkever zijn herplanting in de onderneming moet vragen, indien hij de vergoedingen en voorstellen wil behouden, in de onderstelling dat de werkever aan zijn aanvragen gevolg geeft;

b) de gevallen waarin de werkever op deze vergoedingen een aanspraak kan maken zonder noodzaak te zijn een aanvraag tot herplaatsing in te dienen, nl. :

1. indien de werkever de overeenkomst beëindigt wegens feiten die in hoofdzaak van deze werkever een reden zijn om de overeenkomst zonder opzegging of voor het verloop van de termijn te beëindigen. Dit geval is geregeld bij het wetsontwerp.

2. indien de werkever de werkever wegens een dringende reden heeft ontslagen en de rechtsmacht waarbij het geschil aanhangig is gemaakt het ontslag ongegrond heeft verklaard. Dit geval dicteert principieel gelijkgesteld met het VO, OCF 1144; daarenboven vroeger een hele tijd alvorens een voorin door de rechtbank is geveld; het is niet wenselijk dat in die omstandigheden de betrokkene nog zijn herplaatsing moet vragen.

Art. 5.

1) Het 7° van § 1 van artikel 1bis vervangen door wat volgt :

«7° - iodr de betrokkene de uitnukt van het leidinggevend personeel, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft poorgedragen, liet behoud (jelen het nuindeet praagt bij een oetekend schrijven, gericht aan de iocw. qe-
vcr, »

-J) Modifier comme suit le § 7 du même article 21 :

« § 7. - Lorsque l'employeur u/se' du § 5 ne n'il/t'Yl'e d.in ; l'annreprise le trouilleur licencié dan.' les trente jours de h demande de l'intégration. fcmplol' »:: cs: tenu de payer all trouilleur licencié. sans préjudice all droit d'urie. indcinité e plus elcc:c duc en vertu du contrat orr des u:afcs et j ic)us autres dosnmaqs et intcrée s polr pd-j,nice ; lilt,rid ci mor.il, i: -le indemnité:c égale à .~a L, C/1144. : r(=:"Oit [Jcrdaj-1 :

~ deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

— trois ans lorsqu'il compte de dix il moins de vingt années de service;

- quatre ans lorsqu'il compte vingt années; de service ou plus dans l'entreprise.

rcmployeur est tenu de palfCl' les mêmes indemnités et uK-L'1U-,(J173 :

1) lorsqu' le irsu-nilleu: conip; le contrat clans les eon- c13tOf13 u:s(-cs na § 2, alinéa 3. 2°.

2.1 lorsque l'employeur a licencel', le truuilleir pailr. izu mo: ij iF;;ue ii conditcrn que la juridiction uisée il l'article 24 nit ju.7C' NOTI[omlé le licenciement . »

JUSTIFICATION.

Le te:tc proposé comprend deux parties;

1° Le paragraphe 5, qui traite du cas du travailleur dont le contrat a été rompu. Ce travailleur doit demander sa réintégration dans l'entre- prise dans les formes prévues il ce paragraphe.

Dans le texte proposé. les illats «et en tout état de cause avant l'échéance du préavis» sont supprimés. Le préavis pouvant être de moins de trente jours pour les ouvriers. le texto du prejet de loi aurait comme conséquence que le travailleur ne dispose pas toujours d'un délai de trente jours.' comme c'est le cas actuellement.

2° Le parOI"(iphe 7 traite :

n) du cas dans lequel le travailleur licencié doit demander sa réin- tégration dans l'entreprise SJ! désire conserver les indemnités et avan- tages, en supposant que l'employeur ne donne pas suite il sa demande;

b) des cas où le travailleur a droit il ces indemnités et avantages sans être contraint de faire une demande de réinté:qr-ation, notamment :

1. si le travailleur rompt le contrat en raison de bits qui, dans le c.hd de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.

Ce cas est réglé par le projet de loi.

2. si l'employeur a licencié le travailleur pour motifs graves et si la juridiction qui a été saisie du litige, a déclaré le licenciement inus- tifié. Ce cas doit, en principe. être assimilé au précédent; en outre. il s'écoulera un laps de temps assez long avant que le tribunal ne se prononce: dans ces conditions il n'est pas souhaitable. que l'ntée rosse' doive encore demander S-1 réintégration.

Art. 5,

1) Remplacee le 7° du § 1 de l'article 1bis. par cc qui suit :

«7° ~ dès que l'intéressé appartient au personnel de direction, sauf si l'organisation qui a présenté la candide- ture, demande le maintien du mandat par lettre recomman- dée il lu poste adressée il l'employeur. »

2) In § 5 van hetzelfde artikel Ibis, het littera a) wijzigen als volgt:

«1) (le datum ^{P1/JN} de beëindiging ^{P1/RT} van de opzegging of de clatum (an de beëindiging zonder opzegging of ».

3) In hetzelfde § 5, het littera b) weqlaten.

4) § 7 van hetzelfde artikel Ibis Wijzigen als volgt :

«§ 7. - Wanneer de werkgever bedoeld in § 5 de ontslagen werknemer in de onderneming niet herpleetst binnen dertig dagen ^{L'art. de aanvang tot herplaatsing}, moet de werkgever aan de ontslagen werknemer betalen, overeenkomstig het recht op een hogere oergoedtnq cerschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadeverloeding wegens materiële of morele schade, een aan zijn loon gelijkwaardige vergoeding gedurende;

— twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;

— drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;

- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt,

De werkgever moet dezelfde uergoedingen en noorderen betalen :

1) wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de omstandigheden bedoeld bij § 2, derde lid, 2°;

2) wanneer de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen op voorwaarde dat de rechtsmacht bedoeld bij artikel 1. § 4, h, het ontslag ongegrond heeft oerkeerd.»

VERANTWOORDING,

De hiëboven ingeroepen redenen betreffende de ondernemingsraden gelden eveneens voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

2) Au § 5 du même article Ibis. modifier le littera a) comme suit:

"a) la date de la notification du licencié ou la date de la rupture ^{de l'avis préalable} ».

3) Au même § 5, supprimer le littera b),

4) Modifier le § 7 du même article Ibis comme suit :

« § 7. - Lorsque l'employeur visé au § 5 le réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, l'employeur est tenu de payer au travailleur licencié, sans préjudice son droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à sa rémunération pendant:

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;

— trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;

-- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise,

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et il lui est dû :

1) lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions prévues au § 2, troisième alinéa, 2°;

2) lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motifs graves à condition que la juridiction prévue à l'article 1. § 1, h. ait déclaré le licenciement injustifié. »

JUSTIFICATION,

Les raisons invoquées ci-dessus en ce qui concerne les conseils d'entreprises valent également pour les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

L. VERHENNE,