

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1984-1985
14 DECEMBER 1984

ONTWERP VAN HERSTELWET houdende sociale bepalingen

AMENDEMENTEN

Nr. 93 VAN DE HEER BOSSUYT

Art. 102.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Dit artikel bepaalt dat een voltijds tewerkgestelde werknemer, die met akkoord van de werkgever zijn arbeidsprestaties halftijds wenst verder te zetten, aanspraak kan maken op een uitkering, indien deze werknemer vervangen wordt door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

De verdere uitbouw van deeltijdse banen zoals die geregeld wordt door deze wet, is onaanvaardbaar.

— De vrijwillige keuze van de werknemers wordt op geen enkele wijze gegarandeerd. Er is geen mogelijkheid voorzien om — zoals bij de onderbreking van de beroepsloopbaan — terug te keren naar een voltijdse betrekking. Dit zet de deur open tot oncontroleerbare praktijken van sociale druk en zelfs chantage vanwege de werkgevers.

— M.b.t. het aspect « arbeidsherverdeling » verwijzen we naar de argumentatie gegeven rond loopbaanonderbreking. Deze bijkomende formule van deeltijds werk met forfaitaire vergoeding zal ongetwijfeld leiden tot afbouw van normale voltijdse banen en veralgemeende invoeringen van deeltijds werk.

Daarbij zullen de kosten van de produktiviteitsstijging die deeltijds werk meestal meebrengt, afgewenteld worden op de gemeenschap via een verhoogde uitgave voor de R.V.A., terwijl er geen echte nieuwe arbeidsplaatsen geschapen worden.

Deze bepaling doet de discriminatie tussen de verschillende vormen van deeltijds werk toenemen:

- deeltijdse arbeid om aan de werkloosheid te ontsnappen, met aanvullende werkloosheidsvergoeding;
- halftijdse prestaties met aanvullende premie;
- vrijwillige deeltijdse arbeid zonder aanvullende vergoeding.

Voor wat betreft het aspect « sociale politiek » in deze regeling volstaat het te vermelden dat momenteel reeds ruimte genoeg bestaat voor werknemers die om bepaalde redenen deeltijds willen werken. Wel moet dringend werk gemaakt worden van een volwaardig statuut van deeltijds werk inzake arbeids- en sociale zekerheidsrechten.

G. BOSSUYT.
J. LECLERCQ.
M. HARMEGNIES.
J.-P. PERDIEU.
J. SANTKIN.

Zie:

1075 (1984-1985):

- Nr. 1: Ontwerp overgezonden door de Senaat.
- Nrs. 2 tot 10: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1984-1985
14 DÉCEMBRE 1984

PROJET DE LOI DE REDRESSEMENT contenant des dispositions sociales

AMENDEMENTS

N° 93 DE M. BOSSUYT

Art. 102.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

L'article 102 dispose qu'un travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de poursuivre ses activités professionnelles à mi-temps peut solliciter l'octroi d'une indemnité, pour autant qu'il soit remplacé par un chômeur complet indemnisé.

La nouvelle extension des possibilités de travail à temps partiel organisée par la présente loi est inacceptable.

— Le libre choix des travailleurs n'est nullement garanti. De même que lorsqu'il interrompt sa carrière professionnelle, le travailleur ne peut plus recommencer à exercer son activité à temps plein. Cette formule ouvre la voie à des pressions sociales incontrôlables, voire au chantage de la part des employeurs.

— En ce qui concerne la redistribution du travail, nous renvoyons aux arguments que nous avons développés à propos de l'interruption de la carrière professionnelle. Cette nouvelle formule de travail à temps partiel avec octroi d'une indemnité forfaitaire entraînera à coup sûr la suppression d'emplois à temps plein normaux et la généralisation du travail à temps partiel.

En outre, le coût de l'augmentation de productivité qui résulte généralement du travail à temps partiel sera répercuté sur la communauté par le biais de l'accroissement des dépenses de l'ONEm, alors qu'il n'y a pas de véritable création d'emplois nouveaux.

Cette disposition renforce encore la discrimination entre les différentes formes de travail à temps partiel:

- travail à temps partiel pour échapper au chômage, avec octroi d'allocations de chômage complémentaire;
- prestations de travail à mi-temps avec octroi d'une prime complémentaire;
- travail à temps partiel volontaire sans indemnité complémentaire.

En ce qui concerne l'aspect de cette réglementation, nous nous bornerons à souligner que les travailleurs désireux de travailler à temps partiel disposent déjà de suffisamment de possibilités de le faire. Il est cependant urgent de donner aux travailleurs à temps partiel un statut à part entière qui garantisse leurs droits en matière de réglementation du travail et de sécurité sociale.

Voir:

1075 (1984-1985):

- N° 1: Projet transmis par le Sénat.
- N°s 2 à 10: Amendements.

Nr. 94 VAN DE HEER VANDERHEYDEN

Art. 65.

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 65. — In het artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden de leden 2 tot 5, zoals gewijzigd bij artikel 5 van het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, vervangen door de volgende bepalingen:

» De werkgever die voornemens is om dringende reden een lid dat het personeel vertegenwoordigt, of een kandidaat te ontslaan, dient binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij de deurwaarders-exploot.

» Een afkoelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief verzonden wordt. Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gerede partij, op het niveau van het paritair comité.

» Indien bij het verstrijken van deze afkoelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

» De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen de drie werkdagen vanaf de dag dat de afkoelingsperiode verstrijkt, bij middel van een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift. Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

» Afschrift van het verzoekschrift wordt door de Griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

» De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in één enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten. Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdaging.

» De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen. De werkgever of zijn lasthebber in de onderneming, de werknemer en de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie worden persoonlijk gehoord. De partijen kunnen echter door hun advocaat of, desgevallend door hun vakbondsafgevaardigde worden bijgestaan. Er wordt proces-verbaal opgemaakt van de verschijning in verzoening. In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met de formule van uitvoerbaarheid.

» Bij niet-verzoening neemt de voorzitter er akte van in de beschikking.

» Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de rechtszitting ten gronde. Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen.

» Mits machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen verlengd worden.

» De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het indienen van de stukken en de conclusies.

» De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

» Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de dag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

N° 94 DE M. VANDERHEYDEN

Art. 65.

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 65. — A l'article 21, § 2, de la loi du 21 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il a été modifié par l'article 5 de l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, les alinéas 2 à 5 sont remplacés par les dispositions suivantes:

» L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant le personnel ou un candidat est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

» Une période de répit de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée. Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la Commission paritaire.

» Lorsqu'à l'expiration de cette période de répit, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

» Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, signée à peine de nullité, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de répit expire. La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

» Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi au travailleur ou à l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

» Le président du tribunal du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes. En cas de défaut d'une des parties, sa décision est réputée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

» Le président du tribunal du travail tente de concilier les parties. L'employeur ou son mandataire dans l'entreprise, le travailleur et le représentant de l'organisation syndicale de travailleurs, sont entendus personnellement. Toutefois, les parties peuvent être assistées de leur avocat ou, le cas échéant, de leur délégué syndical. Il est dressé procès-verbal de la comparution en conciliation. En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

» Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance.

» En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond. Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum.

» Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

» Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

» L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

» En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain du jour de l'audience.

» De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

» De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij onstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

» Als de partijen de termijnen niet naleven wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

» De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet bestaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

» Zij waken over de naleving van de procedure.

» De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

» Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

» Uitstel kan slechts één keer verleend worden. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

» Elk voorlopig vonnis wordt binnen de drie dagen gewezen. Het bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd. Die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

» Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen de drie dagen na de uitspraak. Het is niet vatbaar voor verzet.

» Tegen de beschikking van de voorzitter van de rechtbank en/of tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep aangetekend worden met een verzoekschrift binnen de vijftien dagen vanaf de betekening.

» Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies. Het gehele dossier van de appellant moet erbij gevoegd worden.

» De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

De geïntimeerde antwoordt binnen de 15 dagen, te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

» De rechtszitting heeft plaats binnen de acht dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

» De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

» Het hof spreekt recht binnen de 8 dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting. Uitstel kan slechts één keer toegekend worden. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

» Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

» De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum 30 dagen.

» Het arrest wordt binnen de drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

» Wanneer de rechtbank of het hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde treedt.

» De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

» De inleiding van bovengenoemde procedure vormt een beletsel voor elke eis ingesteld op grond van artikel 118 van het Burgerlijk Wetboek. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen

» L'employeur conclut le premier.

» La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

» En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

» Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

» Elles veillent au respect de la procédure.

» Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

» Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

» La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

» Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours. Il fixe les délais dans lesquels il doit être procédé aux mesures d'instruction. Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

» Le jugement est notifié aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» Il peut être interjeté appel contre l'ordonnance du président du tribunal et contre le jugement du tribunal du travail par voie de requête, dans les quinze jours de la notification.

» La requête vaut conclusions définitives. Le dossier complet de l'appelant y est joint.

» Le greffe notifie la requête d'appel aux autres parties.

» L'intimé répond dans les quinze jours à compter du troisième jour de cette notification.

» L'audience a lieu dans les huit jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intimées.

» Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

» La cour statue dans les huit jours à compter du jour de l'audience. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

» L'arrêt avant dire doit fixer les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

» L'audience est fixée dans un délai maximum de trente jours.

» L'arrêt est notifié aux parties dans les trois jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

» Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

» Les délais prévus ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

» L'introduction de la procédure ci-dessus fait obstacle à toute action intentée sur la base de l'article 118 du Code civil. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée de commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué

beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

» Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat de dringende reden uitmaakt, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht. Deze blijft zijn werk op de werkplaats uitvoeren, blijft zijn bezoldiging ontvangen en blijft alle verplichtingen van zijn mandaat als werknemersvertegenwoordiger vervullen. »

Nr. 95 VAN DE HEER VANDERHEYDEN

Art. 66.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« Art. 66. — In artikel 21 van dezelfde wet worden de §§ 5, 6 en 7 respectievelijk vervangen door de volgende bepalingen :

» § 5. Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de §§ 3 en 4, kan de ontslagen werknemer naar keuze zijn plaats in de onderneming opnieuw innemen of niet innemen, mits schadeloosstelling in de termen van § 7.

» De werknemer neemt zijn plaats in de onderneming opnieuw in onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, daartoe bij aangetekend schrijven een aanvraag heeft ingediend binnen de dertig dagen die volgen op :

» 1° de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging, of

» 2° de datum van de voordracht der kandidaturen.

» § 6. De werknemer die opnieuw zijn plaats in de onderneming inneemt in toepassing van de bepalingen van § 5, heeft recht op de vergoeding die hij heeft gederfd ten gevolge van zijn ontslag. De werkgever is gehouden de sociale zekerheidsbijdragen op die vergoeding te storten.

» § 7. De werknemer die zijn plaats in de onderneming niet opnieuw inneemt, heeft, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, recht op een vergoeding gelijk aan :

» 1° het loon voor de periode die nog te lopen blijft tot het verstrijken van het mandaat;

» 2° het loon overeenstemmend met de duur van :

» twee jaar prestaties zo hij minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt;

» drie jaar prestaties zo hij tien, doch minder dan 20 dienstjaren telt;

» vier jaar prestaties zo hij twintig of meer dienstjaren telt.

» De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld in § 2, laatste lid, 2°.

» Zoals de opzeggingsvergoedingen die verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst, behelzen de in deze paragraaf bepaalde vergoedingen niet alleen het lopend loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

» Du jour où l'employeur a connaissance du fait constitutif du motif grave jusqu'à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné. Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs. »

N° 95 DE M. VANDERHEYDEN

Art. 66.

Remplacer cet article par ce qui suit :

« Art. 66. — A l'article 21 de la même loi, les §§ 5, 6 et 7 sont remplacés respectivement par les dispositions suivantes :

» § 5. Lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4, le travailleur licencié peut choisir de réintégrer ou non l'entreprise. Dans ce dernier cas, il bénéficie de l'indemnisation prévue au § 7.

» Le travailleur réintègre l'entreprise aux conditions de son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

» 1° la date de la modification du préavis ou la date de la rupture sans préavis, ou

» 2° la date de la présentation des candidatures.

» § 6. Le travailleur qui réintègre l'entreprise en application des dispositions du § 5 a droit à la rémunération perdue du fait de son licenciement. L'employeur est tenu de verser les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération.

» § 7. Le travailleur qui ne réintègre pas l'entreprise a droit, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages ou à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, à une indemnité égale :

» 1° à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

» 2° à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

» deux ans de prestations lorsqu'il compte moins de dix ans de service dans l'entreprise;

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

» quatre ans de prestations lorsqu'il compte vingt années de service ou plus.

» L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, dernier alinéa, 2°.

» Comme les indemnités de préavis dues en cas de rupture de contrat de travail, les indemnités visées dans le présent paragraphe comprennent non seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat. »

Nr. 96 VAN DE HEER VANDERHEYDEN

Art. 67.

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 67. — In artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, worden de leden 2 tot 5, zoals gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, vervangen door de volgende bepalingen:

» De werkgever die voornemens is om dringende reden een lid, dat het personeel vertegenwoordigt, of een kandidaat te ontslaan, dient binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, de werknemer en de werknemersorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, hiervan in kennis te stellen en de aangevoerde reden(en) duidelijk mee te delen hetzij bij aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot.

» Een afkoelingsperiode van 10 dagen gaat in vanaf de dag waarop de aangetekende brief verzonden wordt. Gedurende deze periode onderhandelen de partijen op ondernemingsniveau of, op verzoek van de meest gerede partij, op het niveau van het paritair comité.

» Indien bij het verstrijken van deze afkoelingsperiode geen overeenkomst bereikt is over de erkenning of het ontbreken van de dringende reden, kan de werkgever het geschil aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorleggen.

» De zaak wordt door de werkgever bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ingeleid binnen de drie werkdagen vanaf de dag dat de afkoelingsperiode verstrijkt, bij middel van een op straffe van nietigheid ondertekend verzoekschrift. Het verzoekschrift vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt.

» Afschrift van het verzoekschrift wordt door de griffie van de betrokken rechtbank aan de werknemer en de werknemersorganisatie betekend, de dag zelf van de indiening ervan door de werkgever.

» De voorzitter van de arbeidsrechtbank zetelt in één enkele zitting, alle andere zaken ter zijde gelaten. Bij verstek van één van de partijen wordt zijn uitspraak tegensprekelijk geacht. Er is geen enkele mogelijkheid tot verdaging.

» De voorzitter van de arbeidsrechtbank tracht de partijen te verzoenen. De werkgever of zijn lasthebber in de onderneming, de werknemer en de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie worden persoonlijk gehoord. De partijen kunnen echter door hun advocaat of, desgevallend, door hun vakbondsafgevaardigde worden bijgestaan. Er wordt proces-verbaal opge maakt van de verschijning in verzoening. In geval van akkoord constateert het proces-verbaal de inhoud ervan en de expeditie wordt bekleed met de formule van uitvoerbaarheid.

» Bij niet-verzoening neemt de voorzitter er akte van in de beschikking. Tevens bepaalt de voorzitter dan de datum van de rechtszitting ten gronde. Deze vindt plaats binnen een termijn van maximum 30 dagen. Mits machtiging van de voorzitter en het akkoord van de partijen, kan deze termijn nochtans tot 45 dagen verlengd worden.

» De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor het indienen van de stukken en de conclusies.

» De beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt tijdens de zitting uitgesproken.

» Indien een partij niet verschijnt, wordt de beschikking haar de dag na de zitting bij gerechtsbrief meegedeeld.

» De werkgever legt het eerst zijn besluiten neer.

» De vraag om getuigenverhoor door middel van conclusies bevat de namen, voornamen, woonplaats, of bij ontstentenis, de plaats van tewerkstelling van de getuigen.

N° 96 DE M. VANDERHEYDEN

Art. 67.

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 67. — A l'article 1bis, § 2, de 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, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, les alinéas 2 à 5 sont remplacés par les dispositions suivantes:

» L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un membre représentant le personnel ou un candidat est tenu, dans les trois jours ouvrables qui suivent celui où il a eu connaissance du fait constitutif du motif grave, de l'en informer, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de celui-ci, et de leur communiquer avec précision le ou les motifs invoqués, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

» Une période de répit de 10 jours court à partir du jour de l'envoi de la lettre recommandée. Au cours de celle-ci, les parties négocient au niveau de l'entreprise ou, à la demande de la partie la plus diligente, au niveau de la Commission paritaire.

» Lorsqu'à l'expiration de cette période de répit, aucun accord n'est intervenu sur la reconnaissance ou l'absence de motif grave, l'employeur peut soumettre le litige au président du tribunal du travail.

» Le président du tribunal du travail est saisi par l'employeur par voie de requête, signée à peine de nullité, dans les trois jours ouvrables à compter du jour où la période de répit expire. La requête mentionne le motif grave qui justifie la demande.

» Copie de la requête est adressée par le greffe du tribunal saisi par le travailleur ou l'organisation de travailleurs le jour même de son introduction par l'employeur.

» Le président du tribunal du travail siège en une seule audience, toutes affaires cessantes. En cas de défaut d'une des parties, sa décision est rejetée contradictoire. L'affaire ne peut en aucun cas être remise.

» Le président du tribunal du travail tente de concilier les parties. L'employeur ou son mandataire dans l'entreprise, le travailleur et le représentant de l'organisation syndicale de travailleurs, sont entendus personnellement. Toutefois, les parties peuvent être assistées de leur avocat ou, le cas échéant, de leur délégué syndical. Il est dressé procès-verbal de la comparution en conciliation. En cas d'accord, le procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

» Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance. En outre, le président fixe alors la date de l'audience sur le fond. Celle-ci a lieu dans un délai de trente jours maximum. Toutefois, moyennant autorisation du président et avec l'accord des parties, ce délai peut être prorogé jusqu'à quarante-cinq jours.

» Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

» L'ordonnance du président du tribunal du travail est rendue sur les bancs.

» En cas de défaut de l'une des parties, l'ordonnance lui est communiquée par pli judiciaire le lendemain du jour de l'audience.

» L'employeur conclut le premier.

» La demande d'enquête par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins.

» Als de partijen de termijnen niet naleven wordt een vonnis bij verstek uitgesproken dat geacht wordt tegensprekelijk te zijn.

» De arbeidsgerechten hebben tot taak het al dan niet bestaan van de dringende redenen, alsmede de ontvankelijkheid ervan vast te stellen.

» Zij waken over de naleving van de procedure.

» De arbeidsrechtbank beslecht ten gronde binnen de termijn die de voorzitter van de rechtbank in zijn beschikking heeft gesteld.

» Zij gaat na of de partijen de door de voorzitter van de rechtbank opgelegde procedure zijn nagekomen.

» Uitstel kan slechts één keer verleend worden. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

» Elk voorlopig vonnis wordt binnen de drie dagen gewezen. Het bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen moeten worden uitgevoerd. die termijnen zijn geldig op straffe van nietigheid.

» Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief binnen de drie dagen na de uitspraak. Het is niet vatbaar voor verzet.

» Tegen de beschikking van de voorzitter van de rechtbank en/of tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep aangetekend worden met een verzoekschrift binnen de vijftien dagen vanaf de betekening.

» Het verzoekschrift geldt als definitieve conclusies. Het gehele dossier van de appellant moet erbij gevoegd worden.

» De griffie betekent het verzoekschrift aan de andere partijen.

» De geïntimeerde antwoordt binnen de 15 dagen te rekenen vanaf de derde dag van die kennisgeving.

» De rechtszitting heeft plaats binnen de acht dagen volgend op de neerlegging van de conclusies van de geïntimeerde(n).

» De partijen alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden opgeroepen bij gerechtsbrief waarin de dag van verschijning voor het arbeidshof vermeld staat.

» Het hof spreekt recht binnen de 8 dagen te rekenen vanaf de dag van de rechtszitting. Uitstel kan slechts één keer toegekend worden. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omklede vraag en kan maximum 8 dagen bedragen.

» Het tussenarrest bepaalt de termijnen binnen dewelke de onderzoeksverrichtingen worden uitgevoerd.

» De rechtszitting wordt vastgesteld binnen een termijn van maximum 30 dagen.

» Het arrest wordt binnen de drie dagen vanaf de uitspraak bij gerechtsbrief of deurwaardersexploot aan de partijen betekend.

» Wanneer de rechtbank of het hof het bestaan of de ontvankelijkheid van de dringende reden(en) erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bedoeld in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de dag dat de beslissing van het arbeidsgerecht in kracht van gewijsde treedt.

» De hierboven bepaalde termijnen zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

» De inleiding van bovengenoemde procedure vormt een beletsel voor elke eis ingesteld op grond van artikel 118 van het Burgerlijk Wetboek. Tot de toepassing van de schriftelijke procedure bepaald in de artikelen 755 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek wordt in gemeenschappelijk overleg door de partijen beslist, ongeacht of zij vertegenwoordigd zijn door een advocaat of door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie in de zin van artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek.

» En cas de non-respect des délais par les parties, un jugement est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

» Les juridictions du travail ont pour mission de constater l'existence ou l'absence du motif grave ainsi que sa recevabilité.

» Elles veillent au respect de la procédure.

» Le tribunal du travail tranche sur le fond dans le délai fixé par le président du tribunal dans son ordonnance.

» Il vérifie si les parties ont observé la procédure fixée par le président du tribunal.

» La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

» Tout jugement avant dire droit est rendu dans les trois jours. Il fixe les délais dans lesquels il doit être procédé aux mesures d'instruction. Ces délais sont prescrits à peine de nullité.

» Le jugement est notifié aux parties, par pli judiciaire, dans les trois jours du prononcé. Il n'est pas susceptible d'opposition.

» Il peut être interjeté appel contre l'ordonnance du président du tribunal et contre le jugement du tribunal du travail par voie de requête, dans les quinze jours de la notification.

» La requête vaut conclusions définitives. Le dossier complet de l'appellant y est joint.

» Le greffe notifie la requête d'appel aux autres parties.

» L'intimé répond dans les quinze jours à compter du troisième jour de cette notification.

» L'audience a lieu dans les huit jours du dépôt des conclusions de la ou des parties intéressées.

» Les parties ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour de la comparution devant la cour du travail.

» La cour statue dans les huit jours à compter du jour de l'audience. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

» L'arrêté avant dire doit fixer les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction.

» L'audience est fixée dans un délai maximum de trente jours.

» L'arrêt est notifié aux parties dans les trois jours du prononcé, par pli judiciaire ou par exploit d'huissier.

» Lorsque le tribunal ou la cour reconnaît l'existence ou la recevabilité du ou des motifs graves, le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail court à partir du jour où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

» Les délais fixés ci-dessus sont prescrits à peine de nullité.

» L'introduction de la procédure ci-dessus fait obstacle à toute action intentée sur la base de l'article 118 du Code civil. L'application de la procédure écrite prévue aux articles 755 et suivants du Code judiciaire est décidée de commun accord par les parties, que celles-ci soient représentées par un avocat ou par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 728 du Code judiciaire.

» Van de dag dat de werkgever kennis heeft van het feit dat de dringende reden uitmaakt, tot de dag waarop de beslissing van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft, wordt in de uitoefening van de functies en van het mandaat van de betrokken werknemer geen enkele wijziging aangebracht. Deze blijft zijn werk op de werkplaats uitvoeren, blijft zijn bezoldiging ontvangen en blijft alle verplichtingen van zijn mandaat als werknemers-vertegenwoordiger vervullen. »

Nr. 97 VAN DE HEER VANDERHEYDEN

Art. 68.

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 68. — In het zelfde artikel 1bis, worden de §§ 5, 6 en 7 respectievelijk vervangen door de volgende bepalingen:

» § 5. Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de §§ 3 en 4, kan de ontslagen werknemer naar keuze zijn plaats in de onderneming, opnieuw innemen of niet innemen, mits schadeloosstelling in de termen van § 7.

» De werknemer neemt zijn plaats in de onderneming opnieuw in onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, daartoe bij aangetekend schrijven een aanvraag heeft ingediend binnen de dertig dagen die volgen op:

» 1° de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging, of

» 2° de datum van de voordracht der kandidaturen.

» § 6. De werknemer die opnieuw zijn plaats in de onderneming inneemt in toepassing van de bepalingen van § 5, heeft recht op de vergoeding die hij heeft gederfd ten gevolge van zijn ontslag. De werkgever is gehouden de sociale zekerheidsbijdragen op die vergoeding te storten.

» § 7. De werknemer die zijn plaats in de onderneming niet opnieuw inneemt, heeft, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, recht op een vergoeding gelijk aan:

» 1° het loon voor de periode die nog te lopen blijft tot het verstrijken van het mandaat;

» 2° het loon overeenstemmende met de duur van:

» twee jaar prestaties zo hij minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt;

» drie jaar prestaties zo hij tien, doch minder dan 20 dienstjaren telt;

» vier jaar prestaties zo hij twintig of meer dienstjaren telt.

» De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld in § 2, laatste lid, 2°.

» Zoals de opzeggingsvergoedingen die verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst, behelzen de in deze paragraaf bepaalde vergoedingen niet alleen het lopend loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

Nr. 98 VAN DE HEER VANDERHEYDEN

Art. 69.

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 69. — De artikelen 65 tot 68 zijn van toepassing op alle geschillen die niet definitief beslecht zijn op de datum waarin onderhavige wet in voege treedt. »

V. VANDERHEYDEN.

» Du jour où l'employeur a connaissance du fait constitutif du motif grave jusqu'à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, aucune modification n'intervient dans l'exercice des fonctions et du mandat du travailleur concerné. Celui-ci continue à exécuter ses prestations sur le lieu de travail, à percevoir sa rémunération et à remplir l'ensemble des obligations attachées à son mandat de représentant des travailleurs. »

N° 97 DE M. VANDERHEYDEN

Art. 68.

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 68. — Dans le même article 1bis, les §§ 5, 6 et 7 sont remplacés respectivement par les dispositions suivantes:

» § 5. Lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions des §§ 3 et 4, le travailleur licencié peut choisir de réintégrer ou non l'entreprise. Dans ce dernier cas, il bénéficie de l'indemnisation prévue au § 7.

» Le travailleur réintègre l'entreprise aux conditions de son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié en ait fait la demande par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent:

» 1° la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis, ou

» 2° la date de la présentation des candidatures.

» § 6. Le travailleur qui réintègre l'entreprise en application des dispositions du § 5 a droit à la rémunération perdue du fait de son licenciement. L'employeur est tenu de verser les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération.

» § 7. Le travailleur qui ne réintègre pas l'entreprise a droit, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages ou à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, à une indemnité égale:

» 1° à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat;

» 2° à la rémunération en cours correspondant à la durée de:

» deux ans de prestations lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;

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

» quatre ans de prestations lorsqu'il compte vingt années de service ou plus.

» L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, dernier alinéa, 2°.

» Comme les indemnités de préavis dues en cas de rupture de contrat de travail, les indemnités visées dans le présent paragraphe comprennent non seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat. »

N° 98 DE M. VANDERHEYDEN

Art. 69.

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 69. — Les articles 65 à 68 s'appliquent à tous les litiges qui ne sont pas tranchés définitivement à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi. »

Nr. 99 VAN DE HEREN J.-J. DELHAYE EN LECLERCQ

Art. 19.

1) In het 11°, een nieuw derde lid invoegen, luidend als volgt :

« De tegemoetkoming van de ziekteverzekering in de reiskosten van die zieken is gebaseerd op de tarieven die bij het openbaar vervoer gelden ».

VERANTWOORDING

Dit amendement maakt de tekst nauwkeuriger door de bepaling dat de tegemoetkoming gebaseerd is op de tarieven van het openbaar vervoer, zoals overigens in de Senaat werd gezegd (Stuk Senaat nr. 757/2/7°).

2) In het 11°, een nieuw vierde lid invoegen, luidend als volgt :

« Op voorlegging van een medisch getuigschrift dat bevestigt dat de zieke geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer, geschiedt de terugbetaling ofwel op basis van de kilometervergoedingen die aan het rijks personeel worden toegekend, ofwel op basis van het kilometertarief van de ziekenwagens dat door het RIZIV wordt toegepast ».

VERANTWOORDING

Dit amendement wil tegemoetkomen aan de meerderheid van de zieken die geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer.

Het amendement wordt eveneens verantwoord door het feit dat de terugbetaling, ook tegen de beste voorwaarden, voor de verzekering minder kost dan hospitalisatie.

Nr. 100 VAN DE HEREN DE BATSELIER EN BOSSUYT

Art. 38.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« Art. 38. — De werkgevers die ressorteren onder een paritair comité met nationale bevoegdheid, waarvan de meerderheid der werknemers gemiddeld nog meer dan 38 uur per week werken, zullen gedurende de periode van 1 januari 1985 tot 31 december 1986 vrijgesteld worden van de storting aan het Tewerkstellingsfonds, voorzien in toepassing van de koninklijke besluiten nrs. 181 en 185 en van deze onderafdeling, indien het paritair comité een collectieve arbeidsovereenkomst sluit waarvoor bindende kracht wordt gevraagd en die de arbeidsduur met ten minste één uur per week vermindert.

» De overeenkomst moet worden gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 28, § 1 en § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

» Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden neergelegd uiterlijk op 15 december 1984. »

VERANTWOORDING

Het ontwerp stelt dat de C.A.O. moet gesloten worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 28, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze paragraaf bepaalt dat de wettelijke maximumgrenzen van de arbeidsduur mogen worden ingekort door een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. Paragraaf 3 van hetzelfde artikel stelt dat de verkortingen van de arbeidsduur die uit de toepassing van de arbeidswet volgen, in geen geval loonsverlaging tot gevolg mogen hebben.

N° 99 DE MM. J.-J. DELHAYE ET LECLERCQ

Art. 19.

1) Dans le 11°, insérer un nouveau troisième alinéa, rédigé comme suit :

« L'intervention de l'assurance maladie dans les frais de voyage de ces malades est basée sur les tarifs en vigueur dans les transports publics ».

JUSTIFICATION

Cet amendement précise le texte en inscrivant dans celui-ci que l'intervention se base sur les tarifs des transports publics comme cela a été dit au Sénat (Doc. Sénat n° 757/2/7°, p. 36).

2) Dans le 11°, insérer un nouveau quatrième alinéa, rédigé comme suit :

« Sur présentation d'un certificat médical attestant l'incapacité d'utiliser les transports publics, le remboursement se fait soit sur base des indemnités kilométriques accordées aux agents de l'Etat, soit sur base du tarif kilométrique des ambulances, tel que prévu par l'I.N.A.M.I. ».

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à rencontrer la situation de la majorité des malades qui ne peuvent utiliser les transports en commun.

Cet amendement se justifie également par le fait que le remboursement, même dans les meilleures conditions, représente un coût moins important pour l'assurance que l'hospitalisation.

J.-J. DELHAYE.
J. LECLERCQ.
J.-P. PERDIEU.
J. SANTKIN.
M. HARMEGNIES.

N° 100 DE MM. DE BATSELIER ET BOSSUYT

Art. 38.

Remplacer cet article par ce qui suit :

« Art. 38. — Les employeurs ressortissant à une commission paritaire à compétence nationale dans laquelle la majorité des travailleurs travaillent encore plus de 38 heures en moyenne par semaine seront dispensés, pendant la période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1986, du versement au Fonds pour l'emploi prévu en application des arrêtés royaux n°s 181 et 185 et de la présente sous-section, si la commission paritaire conclut une convention collective de travail pour laquelle la force obligatoire est demandée, réduisant la durée de travail d'au moins une heure par semaine.

» La convention doit être conclue conformément aux dispositions de l'article 28, § 1^{er} et § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

» Cette convention doit être déposée pour le 15 décembre 1984 au plus tard. »

JUSTIFICATION

Le projet dispose que la convention collective doit être conclue conformément aux dispositions de l'article 28, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Ce paragraphe dispose que les limites maximales de la durée de travail fixées par la loi peuvent être réduites en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire. Le § 3 du même article dispose que les diminutions de la durée du travail résultant de l'application de la loi sur le travail ne peuvent entraîner en aucun cas une diminution de la rémunération.

Om derhalve over de nodige juridische zekerheid te beschikken m.b.t. het aspect van behoud van loon, zou de ontwerptekst eveneens dienen te verwijzen naar artikel 28, § 3, van de arbeidswet.

N. DE BATSELIER.
G. BOSSUYT.
J. LECLERCQ.
M. HARMEGNIES.

Nr. 101 VAN DE HEREN DE BATSELIER EN BOSSUYT

Art. 42.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

De specifieke regeling voor het bouwbedrijf wordt uitgebreid tot de aanverwanten sectoren zonder dat men dit aan een duidelijke definitie bindt met als gevolg een verdere uitholling van de 5-3-3-akkoorden en een uitbreiding van de uitzonderingsbepalingen. Allerlei sectoren kunnen immers als « aanverwant » beschouwd worden.

N. DE BATSELIER.
G. BOSSUYT.
J. LECLERCQ.

Nr. 102 VAN DE HEER PERDIEU

Art. 100bis (nieuw).

Een artikel 100bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 100bis. — « § 1. Verlof om familiale redenen wordt aan de werknemer op zijn verzoek toegekend ter gelegenheid van de geboorte of de adoptie van een kind of wegens ziekte van zijn echtgenoot of van een bloed- of aanverwant die onder hetzelfde dak woont.

» § 2. De werknemer dient zonder onderbreking gedurende ten minste zes maanden in dienst van dezelfde onderneming te zijn.

» § 3. De duur van het verlof bedraagt ten minste één maand en mag één jaar niet overschrijden.

» § 4. Iedere werknemer die verlof neemt met toepassing van dit artikel dient tijdens zijn afwezigheid te worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

» § 5. Voor die verlofperiode is geen enkele bezoldiging verschuldigd; de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt gedurende die periode geschorst.

» § 6. De Koning stelt nadere regelen voor de toepassing van dit artikel. »

VERANTWOORDING

Het ontwerp maakt het onderbreken van de beroepsloopbaan afhankelijk van het akkoord van de werkgever, waardoor deze bepaling wordt uitgehold.

Het amendement beoogt de onderbreking van de beroepsloopbaan te beperken tot twee bepaalde gevallen en voert tevens een verplichte vervanging in ten einde de werkgelegenheid te bevorderen.

Dès lors, si l'on veut disposer de la sécurité juridique nécessaire en ce qui concerne le maintien de la rémunération, le texte du projet devrait également faire référence au § 3 de l'article 28 de la loi sur le travail.

N° 101 DE MM. DE BATSELIER ET BOSSUYT

Art. 42.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

La réglementation spécifique de l'industrie de la construction est étendue aux secteurs connexes sans qu'il en soit donné une définition précise. Il s'ensuit que cette disposition contribue à vider davantage encore de leur substance les accords 5-3-3 et qu'elle multiplie les exceptions. En effet, toutes sortes de secteurs peuvent être considérés comme « connexes. »

N° 102 DE M. PERDIEU

Art. 100bis (nouveau).

Insérer un article 100bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Art. 100bis. — « § 1. Un congé pour raisons familiales est accordé au travailleur, à sa demande, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou en raison de la maladie de son conjoint ou d'un parent ou allié vivant sous le même toit.

» § 2. Le travailleur doit être au service de la même entreprise sans interruption depuis au moins six mois.

» § 3. La durée du congé est d'au moins un mois et ne peut excéder un an.

» § 4. Tout travailleur qui prend un congé en application du présent article, doit être remplacé pendant son absence par un chômeur complet indemnisé.

» § 5. Aucune rémunération n'est due pour cette période de congé; pendant celle-ci, l'exécution du contrat de travail est suspendue.

» § 6. le Roi détermine les modalités d'application du présent article. »

JUSTIFICATION

Le projet subordonne l'interruption de la carrière professionnelle à l'accord de l'employeur, ce qui vide cette disposition de sa substance.

L'objectif de l'amendement est de limiter l'interruption de la carrière professionnelle à deux cas précis, tout en prévoyant l'obligation de remplacement, dans la perspective de promouvoir l'emploi.

J.-P. PERDIEU.
G. BOSSUYT.
V. VANDERHEYDEN.
J. SANTKIN.
M. HARMEGNIES.

Nr. 103 VAN DE HEREN DE BATSELIER EN BOSSUYT

Art. 52.

Dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 52. — De ondernemingen die 10 tot minder dan 50 werknemers tewerkstellen op wie geen collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten met toepassing van de artikelen 48 en 49, van toepassing is, worden vrijgesteld van de stortingen voorzien bij de artikelen 50 en 56:

» 1° indien zij kunnen bewijzen aan de hand van hun aangifte bij de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, ingediend voor het vierde kwartaal van de jaren 1985 en 1986 in verhouding tot het vierde kwartaal 1984, een werkeenheid meer te hebben aangeworven en twee werkeenheden meer in verhouding tot hun aangifte van het vierde kwartaal van het jaar 1982;

» 2° indien zij kunnen worden beschouwd hetzij in moeilijkheden, hetzij in buitengewoon ongunstige economische omstandigheden verkerende in de zin van artikel 54. »

VERANTWOORDING

Bovendien moet opgemerkt worden dat de regeling voor bedrijven die 10 tot 49 werknemers tewerkstellen niet sluitend is wanneer een K.M.O. die onder het koninklijk besluit nr. 185 valt in 1983 en 1984 haar verplichtingen t.a.v. dit besluit niet naleeft doch in 1985 iemand (al is het maar voor een paar uur per week) in dienst neemt zowel vrijgesteld wordt van storting in het kader van het koninklijk besluit nr. 185 als van storting in het kader van artikel 52 van dit wetsontwerp.

N. DE BATSELIER.
G. BOSSUYT.
J. LECLERCQ.

Nr. 104 VAN DE HEER DE BATSELIER

Art. 26.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Zoals door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd gesteld, is het economisch en technisch gezien onmogelijk om het concurrentievermogen in één norm of één indicatie te vatten.

Het concurrentievermogen hangt immers af van vele factoren, namelijk:

- de kwalitatieve elementen, die moeilijk in cijfergegevens te vatten zijn, o.m. de methode van beheer en organisatie, de innovatiecapaciteiten, commercieel en financieel dienstbetoon, commercieel dynamisme, e.d.m.;
- de kwantitatieve elementen met de structurele factoren en de prijs- en kostengebonden factoren, de bereikte graad van specialisatie, het peil en de aard van de investeringen, het speurwerk, de graad van mobiliteit van de factoren arbeid en kapitaal, de afhankelijkheid op het vlak van energie en grondstoffen, de kosten van de ingevoerde producten en diensten (o.m. de energieproducten), de kosten voor de factor arbeid en de factor kapitaal, de evolutie van de productiviteit en van de onderlinge wisselkoersverhoudingen, alsook van de fiscaliteit, de financiële lasten, enz.

Er is dus op zijn minst een serie van competitiviteitsindicatoren nodig, die zeer regelmatig aangevuld worden met een rapport over de kwalitatieve elementen van de Belgische concurrentiepositie.

N. DE BATSELIER.

N° 103 DE MM. DE BATSELIER ET BOSSUYT

Art. 52.

Remplacer cet article par ce qui suit:

« Art. 52. — Les entreprises occupant de 10 à moins de 50 travailleurs auxquelles n'est pas applicable une convention collective de travail, conclue en application des articles 48 et 49, sont dispensés du versement prévu aux articles 50 et 56:

» 1° lorsqu'elles peuvent justifier, par leur déclaration à l'Office national de Sécurité sociale du quatrième trimestre des années 1985-1986, l'engagement d'une unité de travail supplémentaire par rapport à leur déclaration du quatrième trimestre 1984 et de deux unités de travail supplémentaires par rapport à leur déclaration du quatrième trimestre de l'année 1982;

» 2° lorsqu'elles peuvent être considérées comme étant en difficulté ou comme connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables au sens de l'article 54. »

JUSTIFICATION

Il faut noter que la réglementation prévue pour les entreprises occupant de 10 à 49 travailleurs n'est pas logique: lorsqu'une P.M.E. visée par l'arrêté royal n° 185 ne s'est pas conformée aux obligations que cet arrêté lui impose en 1983 et 1984, mais qu'elle recrute une personne en 1985 (ne serait-ce que pour quelques heures par semaine), elle se trouvera dispensée des versements aussi bien dans le cadre de l'arrêté royal n° 185 que de l'article 52 du présent projet de loi.

N° 104 DE M. DE BATSELIER

Art. 26.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Comme le Conseil central de l'Economie l'a dit, d'un point de vue économique et technique, il est impossible de résumer la capacité concurrentielle par une seule norme ou un seul indicateur.

En effet, la compétitivité dépend de beaucoup de facteurs, à savoir:

- les éléments qualitatifs difficiles à chiffrer, tels que la méthode de gestion et d'organisation, les capacités d'innovation, les services commerciaux et financiers, le dynamisme commercial, etc.;
- les éléments quantitatifs, avec des facteurs structurels et des facteurs liés aux prix et aux coûts, le niveau atteint en matière de spécialisation industrielle, le niveau et le caractère des investissements, la recherche, le taux de mobilité des facteurs travail et capital, la dépendance en matière d'énergie et de matières premières, les coûts des biens et services importés (notamment des produits énergétiques, les coûts du facteur travail et les coûts du facteur capital, l'évolution de la productivité et des rapports des taux de change, ainsi que la fiscalité, les charges financières, etc.

Il faut donc au moins toute une série d'indicateurs de compétitivité, qui doit être complétée très régulièrement d'un rapport sur les éléments qualitatifs de la position concurrentielle de la Belgique.

Nr. 105 VAN DE HEER TOBBACK

Art. 26.

(In bijkomende orde — zie nr. 104 *supra*)

In § 3, eerste lid, de woorden « wordt de Koning gemachtigd » vervangen door de woorden « zal de Regering bij het Parlement een wetsontwerp indienen ».

L. TOBBACK.
N. DE BATSELIER.
J. SANTKIN.
F. BAERT.
J. VALKENIERS.

N° 105 DE M. TOBBACK

Art. 26.

(En ordre subsidiaire — voir n° 104 *supra*)

Au § 3, premier alinéa, remplacer les mots « le Roi est habilité, durant la période allant du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1986, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres : » par les mots « le Gouvernement déposera au Parlement, durant la période allant du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1986, un projet de loi visant : ».