

Chambre des Représentants

SESSION 1959-1960.

16 MARS 1960.

PROJET DE LOI instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

I. — AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR M. PÊTRE.

Art. 13.

1. — Au premier alinéa, 3^e et 4^e lignes, supprimer les mots :

« occupant au moins dix travailleurs ».

2. — Supprimer le deuxième alinéa.

Art. 14.

Modifier le premier alinéa comme suit :

« En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail, et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par la présente loi, l'ouvrier conserve, à charge de son employeur, le droit au salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail. »

Art. 17.

Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Art. 19.

Supprimer les lettres b) et c).

R. PÊTRE.
A. CLAEYS.
L. VERHENNE.
PI. DE PAEPE.
G. VAN DEN DAELE.
J. POSSON.
M. DÉCARPENTRIE.
L. DELHACHE.
J. DEBUCQUOY.
E. ALLARD.

Voir :

414 (1959-1960) :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 à 5 : Amendements.

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1959-1960.

16 MAART 1960.

WETSONTWERP tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

I. — AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR DE HEER PÊTRE.

Art. 13.

1. — Op het eerste alinea, 3^{de} en 4^{de} regel, de woorden weglaten :

« die minstens tien werknemers in dienst hebben ».

2. — Het tweede lid schrappen.

Art. 14.

Het eerste lid wijzigen als volgt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid van tenminste veertien dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, behoudt de arbeider, ten laste van zijn werkgever, het recht op het normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. »

Art. 17.

De tweede alinea van dit artikel weglaten.

Art. 19.

« In fine » van dit artikel, littera's b) en c) weglaten.

Zie :

414 (1959-1960) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 tot 5 : Amendementen.

II. — AMENDEMENT VOORGESTELD DOOR DE HEER DE CLERCQ.

Art. 14.

Het eerste lid van dit artikel wijzigen als volgt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste een en twintig dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van een arbeidsongeval en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, gewijzigd door onderhavige wet, heeft de arbeider ten laste van zijn werkgever recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende de drie eerste dagen van deze arbeidsongeschiktheid. »

VERANTWOORDING.

Het in het ontwerp voorziene regime heeft tot gevolg de carentiedagen en de drie hierop volgende dagen ten laste te leggen van de werkgever. Met uitzondering echter van de carentietermijn, dient de vergoeding van de afwezigheden wegens ziekte normaal ten laste te vallen van het stelsel der maatschappelijke zekerheid. De wet op het bediendencontract behelst weliswaar een uitzondering op dit beginsel; deze uitzondering mag echter niet worden uitgebreid, zoniet loopt men het gevaar het doel van de maatschappelijke zekerheid opnieuw in het gedrang te brengen. Het hybridisch stelsel van het ontwerp zou overigens tot talloze verwickelingen leiden.

Men kan eventueel aannemen dat de wet de werkgever verplicht tussenbeide te komen voor de eerste drie carentiedagen, doch enkel onder voorwaarde dat de mogelijkheid tot misbruik algemeen kan worden uitgesloten. Hiertoe is het essentieel noodzakelijk dat eensdeels het bedrag van de door de werkgever te betalen vergoeding lager is dan het normale loon en dat anderdeels de arbeidsongeschiktheid een zekere duur heeft.

Wat de duur van de arbeidsongeschiktheid betreft, dient aangestipt dat de door het ontwerp voorziene termijn van veertien dagen mogelijks de arbeider aanzet de duur van zijn afwezigheid te verlengen. Om deze reden voorzien de collectieve overeenkomsten, waarbij de werkgever de last van de carentiedagen op zich neemt, dan ook dat de toekenning van deze voordelen afhankelijk is van een minimum ziekte-duur van een en twintig dagen.

Men verlieze overigens niet uit het oog dat in geen enkel ander land van de Europese Gemeenschap de lasten van de maatschappelijke zekerheid op het hoofd van de werkgever worden overgedragen. Overal blijft een carentietermijn van drie of twee dagen bestaan, na dewelke de ziekteverzekering gedeeltelijk de zieke arbeider vergoedt. In de meeste van deze landen voorzien min of meer uitgebreide conventionele regimes onder bepaalde voorwaarden in bijkomende voordelen, hetzij door gedeeltelijke aanvulling van de tussenkomst der maatschappelijke zekerheid, hetzij door gedeeltelijke vergoeding van de carentietermijn. Het is opvallend dat in geen enkel van deze landen het totale beloop van de vergoeding het bedrag van het integrale loon bereikt. Zelfs in de Duitse Bondsrepubliek, waar de wetgever zelf aan de werkgever een aanvullende bijdrage heeft opgelegd, buiten deze van de maatschappelijke zekerheid, blijft het bedrag van de vergoeding geringer dan het loon.

II. — AMENDEMENT PRÉSENTÉ PAR M. DE CLERCQ.

Art. 14.

Modifier comme suit le premier alinéa de cet article :

« En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de vingt et un jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception d'un accident de travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal, pendant les trois premiers jours de cette incapacité de travail. »

JUSTIFICATION.

Le régime prévu dans le projet a pour conséquence de mettre les jours de carence ainsi que les trois jours suivants à la charge de l'employeur. Toutefois, sauf la période de carence, l'indemnisation des absences pour cause de maladie doit normalement tomber à charge du régime de la sécurité sociale. La loi relative au contrat d'emploi contient il est vrai une exception à ce principe; on ne peut toutefois élargir cette exception sans quoi on s'exposerait à remettre en cause le but même de la sécurité sociale. Le régime hybride du projet mènerait d'ailleurs à d'innombrables complications.

On peut éventuellement admettre que la loi oblige l'employeur à intervenir pour les trois premiers jours de carence, mais à la seule condition que la possibilité d'abus soit exclue d'une façon générale. Dans ce but il est essentiellement nécessaire que, d'une part, le montant de l'indemnité à payer par l'employeur soit inférieure au salaire normal et que, d'autre part, l'incapacité de travail ait une certaine durée.

A propos de l'incapacité de travail il convient de souligner qu'il est possible que la période de quatorze jours que prévoit le projet, incite le travailleur à prolonger la durée de son absence. Pour ces motifs les conventions collectives, en vertu desquelles l'employeur prend à sa charge les jours de carence, prévoient dès lors que l'octroi de ces avantages dépend du fait que la maladie ait une durée minimum de vingt et un jours.

Il convient d'ailleurs de ne pas perdre de vue que, dans aucun des autres pays de la Communauté, les charges de la sécurité sociale ne sont transférées dans le chef de l'employeur. Partout subsiste un délai de carence de deux ou trois jours après lequel l'assurance-maladie indemnise partiellement le travailleur malade. Dans la plupart des pays, des régimes conventionnels, plus ou moins étendus dans certaines conditions, prévoient des avantages complémentaires, soit en complétant partiellement l'intervention de la sécurité sociale, soit en indemnisant partiellement pour le délai de carence. Il est à remarquer que dans aucun de ces pays le montant total de l'indemnité n'atteint le montant de l'intégralité du salaire. Même dans la République Fédérale allemande, où le législateur a lui-même imposé à l'employeur une cotisation complémentaire en plus de celle de la sécurité sociale, le montant de l'indemnisation reste inférieur au salaire.

W. DE CLERCQ.
A. DEQUAE.
P. EECKMAN.
F. VAN DOORNE.
E.-E. JEUNEHOMME.

III. — AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR DE HEER d'ALCANTARA.

Art. 13.

Dit artikel weglaten.

Art. 18bis (nieuw).

Een artikel 18bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« Een subsidie bestemd om forfaitair de lasten te dekken, voortvloeiend uit de toepassing van de formaliteiten die door de sociale wetgeving worden opgelegd aan de ondernemingen met minder dan tien werknemers, en die, in uitvoering van een geldig afgesloten kontrakt, beroep doen op de diensten der sociale sekretariaten voor werkgevers, erkend in uitvoering van het besluit van de Regent van 26 juni 1945, wordt aan deze organismen verleend. »

VERANTWOORDING.

Het voordeel van het gewaarborgd weekloon moet aan al de werklieden worden toegekend. Een onderscheid naargelang de omvang van de onderneming zou onrechtvaardig zijn op het sociaal vlak; economisch gezien zou het gevaarlijk zijn voor de ondernemingen zelf die er zouden van genieten omdat ze de beste, en derhalve de meest gezochte werklieden ertoe zou aanzetten zich van de kleine ondernemingen af te wenden.

De bezorgdheid van de Regering om de sociale lasten van de kleine ondernemingen niet te verzwaren is voorzeker gegrond. Liever dan voorlopig — en niemand maakt zich veel illusies over de duur van de maatregel — de ondernemingen die minder dan tien werklieden tewerkstellen, uit te sluiten, schijnt het verkieslijk specifieke maatregelen te treffen, aangepast bij de aan deze categorie van kleine ondernemingen eigen moeilijkheden.

De toepassing van de door de sociale wetgeving opgelegde formaliteiten legt aan de kleine ondernemingen een buitengewoon zware last op, en omdat de kleine werkgevers over 't algemeen tot het volbrengen van deze taak weinig zijn voorbereid, en omdat het tewerkstellen van werkrachten evenredig hoger is in de ondernemingen van geringe omvang.

Het betaamt derhalve aan de kleine ondernemingen hulp te verschaffen op het gebied van de toepassing der sociale wetten, door hen de kosteloze uitvoering van de door deze wetgeving opgelegde formaliteiten, bij tussenkomst van de erkende sociale sekretariaten voor werkgevers te verzekeren. Op te merken valt nochtans dat niemand verplicht is een beroep te doen op de diensten van deze instellingen : de kleine en middelgrote ondernemingen kunnen andere methodes verkieszen om deze taak te vervullen. De vrijheid van de keuze der middelen die te dien einde door de onderneming aangewend worden, wordt in het amendement onderstreept, vermits het bepaalt dat de aansluiting bij deze organismen uit een kontrakt blijkt.

Het lijkt nochtans logisch de kosteloosheid van de dienst der sociale wetten tot voornoemde instellingen te beperken; zij alleen bieden inderdaad bijzondere waarborgen, voortkomende o.m. uit het toezicht dat door de openbare diensten op hun werking uitgeoefend wordt. Deze waarborgen laten toe te beweren dat er een goed gebruik van de beoogde subsidie gemaakt zal worden.

De door deze diensten waargenomen taak is aanzienlijk; zij strekt zich uit tot het opmaken van de aangiften voor de R.M.Z., de bijdragebons voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de lijsten der rechtverkrijgenden inzake gezinsbijslag, de individuele rekeningen van de werknemers, de verschillende verklaringen inzake jaarlijks verlof, pensioen der bedienden en der werklieden, enz.

De aangeprezen maatregel heeft het voordeel een probleem op te lossen dat zich uitsluitend voordoet ten overstaan van de geringe ondernemingen. Er bestaat dus een verband tussen de voorgestelde verlichting en de begunstigten ervan.

III. — AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR M. d'ALCANTARA.

Art. 13.

Supprimer cet article.

Art. 18bis (nouveau).

Insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit :

« Une subvention destinée à couvrir forfaitairement les charges résultant de l'exécution des formalités imposées par la législation sociale aux entreprises comptant moins de dix travailleurs et qui recourent, en vertu d'un contrat valablement conclu, aux services des secrétariats sociaux d'employeurs, agréés en exécution de l'arrêté du Régent du 26 juin 1945, est accordée à ces organismes. »

JUSTIFICATION.

Le bénéfice du salaire hebdomadaire garanti doit être accordé à tous les ouvriers. Une distinction selon l'importance de l'entreprise constituerait une discrimination injuste sur le plan social et serait économiquement dangereuse à l'égard de ces entreprises mêmes qui en bénéficieraient parce qu'elle aboutirait à détourner les ouvriers les meilleurs, et partant les plus recherchés, des petites entreprises.

La préoccupation du Gouvernement de ne pas alourdir les charges sociales des petites entreprises est certes fondée. Plutôt que d'exclure temporairement — et personne ne se fait beaucoup d'illusions sur la durée de la mesure — les entreprises occupant moins de dix travailleurs, il semble préférable de prendre des mesures spécifiques, adaptées aux difficultés propres à cette catégorie de petites entreprises.

L'application des formalités requises par la législation sociale impose aux petites entreprises une charge particulièrement lourde, à la fois en raison du fait que les petits patrons sont généralement peu préparés à accomplir cette tâche et que l'emploi de la main-d'œuvre est proportionnellement plus élevé dans les entreprises de dimensions modestes.

Il convient dès lors d'apporter aux petites entreprises une aide dans le domaine de l'application des lois sociales, en leur assurant gratuitement l'exécution des formalités imposées par cette législation, à l'intervention des secrétariats agréés. Précisons toutefois que nul n'est forcé de recourir aux services de ces institutions : les petites et moyennes entreprises peuvent préférer d'autres méthodes pour remplir cette tâche. La liberté du choix des moyens utilisés à cette fin par l'entreprise est soulignée dans l'amendement, puisqu'il est stipulé que l'affiliation à ces organismes résulte d'un contrat.

Cependant, il paraît logique de limiter la gratuité du service des lois sociales aux institutions précitées : elles présentent seules en effet, des garanties spéciales, résultant notamment du contrôle exercé par les services publics sur leur fonctionnement. Ces garanties permettent d'affirmer qu'il sera fait bon usage de la subvention envisagée.

La tâche remplie par ces services est considérable : elle s'étend à l'établissement des déclarations à l'O.N.S.S., des bons de cotisation à l'assurance maladie-invalidité, des listes d'attributaires en matière d'allocations familiales, des comptes individuels des travailleurs, des déclarations diverses à remplir en matière de vacances annuelles, de pensions pour employés et pour ouvriers, etc.

La mesure préconisée a l'avantage de contribuer à la promotion des classes moyennes tout en résolvant un problème qui se pose uniquement à l'égard des entreprises aux dimensions modestes.

Il y a donc une relation entre l'allègement proposé et ses bénéficiaires.

A. d'ALCANTARA.

IV. — AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR DE HEER CLAEYS.

Art. 3.

1. — In het eerste lid, eerste en tweede regel, tussen de woorden :

« in de onderneming »,

en de woorden :

« wordt de uitvoering »,

invoeegen wat volgt :

« of van slecht weder dat het werk onmogelijk maakt ».

2. — In het tweede lid, de woorden :

« een technische stoornis »,

vervangen door :

« dergelijke stoornissen ».

VERANTWOORDING.

De Memorie van Toelichting geeft bij artikel 6 van het ontwerp een commentaar dat de indruk wekt dat de arbeiders uit bedrijven waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, praktisch het gewaarborgd weekloon bezitten. In werkelijkheid is de toestand anders.

Regenverlet wordt slechts gedurende hoogstens 7 uren per week en met 2/3 van het loon vergoed.

Vorstvergoeding wordt slechts toegekend wanneer aan strenge criteria voldaan wordt (bestendige aanwezigheid van sneeuw, bepaalde temperatuur op bepaalde plaatsen, de arbeider moet het voorgaande jaar 200 dagen prestaties hebben in het bouwbedrijf, enz.). Aldus bleven ± 90 000 bouwarbeiders tijdens de winter 1958-1959 van vorstvergoeding verstoken. Derhalve worden de ondernemingsrisico's grotendeels op de arbeiders afgewenteld. Herhaaldelijk zien wij dat bouwvakarbeiders afgedankt worden wegens slecht weder dat het werk op de werf onmogelijk maakt, zonder dat de arbeiders nochtans aanspraak kunnen maken op vorstvergoeding gezien het Fonds niet « open » verklaard werd.

Wij menen dat het slecht weder mag beschouwd worden als een technische stoornis voor bepaalde activiteiten, en dat gelijkgesteld moet worden met de stoornissen waaraan de fabriekarbeiders kunnen blootgesteld worden.

De stelsels van bestaanszekerheid en van werklozensteun zullen aan de nieuwe toestand moeten aangepast worden, terwijl de werkgevers verder de toepassing van het nieuwe regime met het Fonds voor Bestaanszekerheid kunnen regelen.

Art. 6.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 28ter van dezelfde wet wordt opgeheven. »

Art. 14.

Tussen het tweede en het derde lid een nieuw lid invoeegen, dat luidt als volgt :

« In de bedrijfstakken met seizoenkarakter, of waar de veelvuldige wisseling van werkgever uiteraard het voldoen aan deze voorwaarde onmogelijk maakt, kan deze vervangen worden door een ononderbroken dienst in dezelfde bedrijfstak. »

IV. — AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR M. CLAEYS.

Art. 3.

1. Au premier alinéa, deuxième et troisième lignes, entre les mots :

« dans l'entreprise »,

et les mots :

« qu'après une période »,

insérer ce qui suit :

« ou d'intempéries rendant le travail impossible ».

2. — Au deuxième alinéa, remplacer les mots :

« d'un accident technique »,

par les mots :

« de tels accidents ».

JUSTIFICATION.

L'Exposé des Motifs fournit pour l'article 6 du projet un commentaire donnant l'impression que les ouvriers des entreprises où existe un fonds de sécurité d'existence bénéficient pratiquement du salaire hebdomadaire garanti. En réalité, la situation est toute autre.

L'arrêt du travail dû à la pluie n'est indemnisé qu'à concurrence d'un maximum de 7 heures par semaine et à raison des 2/3 du salaire.

L'indemnité prévue en période de gelée n'est accordée que d'après des critères très stricts (neige persistante, température déterminée à certains endroits, obligation pour l'ouvrier de compter au cours de l'année antérieure, 200 jours de prestations dans l'industrie de la construction, etc.). C'est ainsi qu'environ 90 000 ouvriers du bâtiment sont restés privés de ladite indemnité pendant l'hiver 1958-1959. Par conséquent, les risques de l'entreprise ont dû être supportés en grande partie par les ouvriers. Fréquemment des ouvriers du bâtiment sont licenciés à la suite d'intempéries empêchant le travail sur le chantier, sans qu'ils puissent cependant revendiquer l'indemnité de gelée, le Fonds n'ayant pas été déclaré « ouvert ».

Nous croyons que les intempéries peuvent être considérées comme des accidents techniques propres à certaines activités et qu'elles doivent être assimilées aux accidents techniques auxquels peuvent être exposés les ouvriers d'usine.

Les régimes de sécurité d'existence et d'allocations de chômage devront être adaptés à la situation nouvelle, tandis que les employeurs pourront ultérieurement convenir avec le Fonds de sécurité d'existence de l'application du nouveau régime.

Art. 6.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28ter de la même loi est abrogé. »

Art. 14.

Entre le deuxième et le troisième alinéa, insérer un alinéa nouveau, libellé comme suit :

« Dans les secteurs d'activité à caractère saisonnier ou au sein desquels le changement fréquent d'employeur est de nature à empêcher la réalisation de cette condition, celle-ci peut être remplacée par un service ininterrompu dans le même secteur. »

» Deze bedrijfstakken worden door de Koning aangeduid, die eveneens, na raadpleging van het bevoegde Paritaire Comité, de toepassingsregels bepaalt. »

VERANTWOORDING.

Voor sommige bedrijfstakken zoals het bouwbedrijf, de scheepsherstellingswerken, het dokwerk en meerdere seizoenbedrijven is het voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde van zes maand dienst in de onderneming praktisch niet mogelijk. Het kan de bedoeling niet zijn de arbeiders uit deze bedrijven blijvend uit te sluiten.

Gezien de wisselvalligheid eigen is aan bepaalde bedrijfstakken menen wij dat een nader te bepalen anciënniteit in die bedrijfstak zou moeten volstaan en dat de betrokken bedrijfstak zelf, langs het Paritair Comité een regeling moet zoeken waarbij de toepassing van het recht bij alinea één bepaald, per onderneming of collectief verwezenlijkt wordt.

» Ces secteurs d'activité sont désignés par le Roi, qui, après consultation de la Commission paritaire compétente, détermine également les modalités d'application. »

JUSTIFICATION.

Dans certains secteurs d'activité, tels que ceux de la construction, de la réparation des navires, des docks ainsi que d'autres entreprises saisonnières, il est pratiquement impossible que la condition d'ancienneté de six mois dans l'entreprise soit réalisée. Il ne peut être question d'exclure les ouvriers de ces entreprises d'une façon permanente.

L'instabilité étant propre à certains secteurs d'activité, nous estimons qu'une ancienneté à préciser dans les secteurs en question devrait suffire et que ce secteur devrait rechercher, par l'intermédiaire de la Commission paritaire, une solution réalisant, par entreprise ou collectivement, l'application du droit prévu par l'alinéa premier.

A. CLAEYS.
J. POSSON.
L. VERHENNE.
PI. DE PAEPE.
P. KOFFERSCHLAGER.
G. VAN DEN DAELE.
R. PETRE.

V. — AMENDEMENT PRÉSENTÉ PAR M. SCHOT.

Art. 13.

Au premier alinéa, troisième et quatrième lignes, supprimer les mots :

« occupant au moins dix travailleurs ».

JUSTIFICATION.

C'est par suite d'un *lapsus calami* que cet amendement n'a pas été introduit dans ceux proposés par le même auteur le 8 mars 1960 (Doc. n° 414/3 1959-1960).

En effet les amendements ont principalement pour but d'éviter les discriminations entre les ouvriers et entre les entreprises.

V. — AMENDEMENT VOORGESTELD DOOR DE HEER SCHOT.

Art. 13.

In het eerste lid, derde en vierde regel, de woorden weglaten :

« die minstens tien werknemers in dienst hebben ».

VERANTWOORDING.

Dat dit amendement niet voorkomt in de door dezelfde auteur op 8 maart 1960 voorgestelde reeks amendementen (*Stuk* n° 414/3, 1959-1960), is te wijten aan een *lapsus calami*.

Het hoofddoel van die amendementen is immers het vermijden van discriminatie onder de arbeiders en de bedrijven.

M. SCHOT.