

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967.

14 JUIN 1967.

PROJET DE LOI modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR M. CASTEL.

Art. 14bis (nouveau).

Insérer un article 14bis (nouveau), libellé comme suit :

Les deux premiers alinéas de l'article 5 des mêmes lois coordonnées sont remplacés par la disposition suivante :

« L'objet et la nature de l'engagement, ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par les sources d'obligations suivantes, classées par ordre d'autorité :

» 1° les dispositions impératives des lois et arrêtés;
» 2° les dispositions des conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal, dans l'ordre suivant :

» a) les accords conclus au sein d'une commission paritaire;

» b) les accords conclus au sein d'une sous-commission paritaire;

» 3° les dispositions des conventions collectives non rendues obligatoires, lorsque l'employeur a signé la convention ou lorsqu'il est affilié à une organisation qui l'a signée, dans l'ordre suivant :

» a) les accords conclus au sein d'une commission paritaire;

» b) les accords conclus au sein d'une sous-commission paritaire;

» c) les accords conclus en dehors d'un organisme paritaire;

» 4° les dispositions du contrat individuel écrit;

Voir :

407 (1966-1967) :

— N° 1 : Projet de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967.

14 JUNI 1967.

WETSONTWERP tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER CASTEL.

Art. 14bis (nieuw).

Een artikel 14bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

De eerste twee leden van artikel 5 van dezelfde gecoördineerde wetten worden vervangen door de volgende bepalingen :

« Het voorwerp en de aard van de verbintenis alsmede de bezoldiging en de andere arbeidsvoorwaarden worden bepaald door de volgende bronnen van verbintenissen, gerangschikt naar volgorde van gezag :

» 1° de dwingende bepalingen van de wetten en besluiten;

» 2° de bepalingen van de bij koninklijk besluit verbindend verklaarde collectieve overeenkomsten in de volgende orde :

» a) de in een paritair comité gesloten overeenkomsten;

» b) de in een paritair subcomité gesloten overeenkomsten;

» 3° de bepalingen van de niet-verbindend verklaarde collectieve overeenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of wanneer hij aangesloten is bij een organisatie die ze ondertekend heeft, in de volgende orde :

» a) de in een paritair comité gesloten overeenkomsten;

» b) de in een paritair subcomité gesloten overeenkomsten;

» c) de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten;

» 4° de bepalingen van een individuele schriftelijke overeenkomst;

Zie :

407 (1966-1967) :

— N° 1 : Wetsontwerp.

» 5° les dispositions du règlement de travail;

» 6° les dispositions des conventions collectives non rendues obligatoires, lorsque l'employeur n'a pas signé la convention ou n'est pas affilié à une organisation qui l'a signée mais relève de la commission paritaire au sein de laquelle la convention a été conclue;

» 7° les dispositions complémentaires des lois et arrêtés;

» 8° les dispositions du contrat individuel verbal;

» 9° l'usage. »

JUSTIFICATION.

Il nous paraît souhaitable de mettre fin aux difficultés qui ont surgi dans la pratique en ce qui concerne la hiérarchie des sources juridiques réglant les relations collectives du travail et d'insérer cette hiérarchie dans la loi sur le contrat d'emploi.

Nous nous sommes inspirés de l'ordre prévu dans le projet de loi sur les conventions collectives et les commissions paritaires, actuellement en discussion au Sénat.

Art. 16.

Compléter cet article par un nouvel alinéa, libellé comme suit :

« Toute convention contraire est nulle. »

JUSTIFICATION.

Les articles 15 et 16 du projet proposent d'introduire, dans les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, des dispositions limitant la responsabilité de l'employé en s'inspirant très largement des articles 9 et 13 de la loi sur le contrat de travail.

Or, le texte de l'article 13 de la loi sur le contrat de travail dispose expressément que : « toute convention contraire est nulle ».

On peut penser qu'à défaut d'une telle disposition dans les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, la portée de la réforme que le Gouvernement souhaite généraliser risque d'être réduite par la pratique contractuelle.

Dans la perspective visant à l'« uniformisation progressive et prudente du statut juridique des différentes catégories de travailleurs » il paraît opportun de poursuivre, en matière de responsabilité, cette uniformisation. On comprendrait mal le maintien de deux régimes distincts sur ce point.

Art. 21.

1. — Supprimer le dernier alinéa de cet article.

JUSTIFICATION.

1. Tout d'abord, il n'est pas douteux qu'une telle disposition va instaurer un régime d'incertitude et d'insécurité.

En effet, si l'on peut fixer de façon précise et pour l'ensemble des employés, l'âge normal de la pension légale complète et prévoir le régime en application, on se trouve par contre en présence d'une diversité infinie de situations, dès l'instant où il est question de pensions conventionnelles.

2. Par ailleurs, l'assimilation à l'âge normal de la pension légale complète, de l'âge auquel l'employé est admissible à une pension conventionnelle au moins égale à la pension légale complète peut aboutir à pénaliser, du point de vue de la stabilité de l'emploi, des employés qui ont accepté que des cotisations soient retenues sur leurs appointements.

3. Il faut, en outre, signaler que l'assimilation dont il est question ci-dessus se traduira globalement par une réduction du niveau de la pension.

» 5° de bepalingen van het arbeidsreglement;

» 6° het bepaalde in de niet-verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst niet heeft ondertekend of niet is aangesloten bij een organisatie die ze heeft ondertekend, maar afhangt van het paritair comité waarbinnen de overeenkomst gesloten is;

» 7° de aanvullende bepalingen van wetten en besluiten;

» 8° de bepalingen van een individuele mondelinge overeenkomst;

» 9° de gebruiken. »

VERANTWOORDING.

Wij achten het wenselijk dat een einde komt aan de moeilijkheden die in de praktijk rijzen ten aanzien van de rangorde der juridische bronnen welke de collectieve arbeidsovereenkomsten regelen en dat die rangorde wordt opgenomen in de wet op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden.

Daarbij hebben wij ons laten leiden door de volgorde welke voorkomt in het wetsontwerp op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat thans in de Senaat wordt behandeld.

Art. 16.

Dit artikel aanvullen met een nieuw lid, dat luidt als volgt :

« Elke andersluidende overeenkomst is nietig. »

VERANTWOORDING.

Bij de artikelen 15 en 16 van het ontwerp wordt voorgesteld om in de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden bepalingen op te nemen ter beperking van de aansprakelijkheid van de bediende, waarbij in ruime mate rekening wordt gehouden met de artikelen 9 en 13 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Nu wordt in artikel 13 van de wet op de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepaald : « elke andersluidende overeenkomst is nietig ».

Men zou kunnen denken dat, als in de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden geen dergelijke bepaling voorkomt, de uitwerking van de hervorming welke de Regering wenst te veralgemenen, gevaar loopt door de praktijk inzake overeenkomsten beperkt te worden.

Met het oog op de « geleidelijke en voorzichtige eenmaking van de rechtstoestand der verschillende categorieën van werknemers » lijkt het opportuun om die eenmaking ten aanzien van de aansprakelijkheid voort te zetten. Men zou bezwaarlijk kunnen aannemen dat op dit gebied twee verschillende regelingen in stand gehouden worden.

Art. 21.

1. — Het laatste lid van dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

In de eerste plaats lijkt het geen twijfel dat een dergelijke bepaling aanleiding zou geven tot een onzekere en onveilige regeling.

Men kan immers voor alle bedienden nauwkeurig de normale leeftijd voor het volledige wettelijk pensioen vaststellen en de van toepassing zijnde regeling bepalen; daarentegen staat men voor een oneindige verscheidenheid van toestanden, zodra het contractuele pensioen geldt.

2. Overigens kan het feit dat de leeftijd waarop de bediende aanspraak kan maken op een contractueel pensioen dat ten minste gelijk is aan het volledige wettelijk pensioen, met de normale leeftijd voor het volledige wettelijk pensioen wordt gelijkgesteld, neerkomen op een straf — ten aanzien van de stabiliteit van de betrekking — voor de bedienden die hebben aanvaard dat bijdragen van hun wedde afgehouden worden.

3. Bovendien moet erop gewezen worden dat de gelijkstelling waarvan hierboven sprake is, globaal beschouwd tot een verlaging van het pensioensniveau zal leiden.

2. — Compléter cet article par un nouvel alinéa, libellé comme suit :

« Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1^{er}, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 17. »

JUSTIFICATION.

Les délais de préavis réduits étant « destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension » (Doc. n° 407/1, 1966-1967, Exposé des motifs, p. 21), il y a lieu d'accorder à ces employés la possibilité de s'absenter une ou deux fois par semaine, en vue de rechercher un nouvel emploi, avec maintien du droit à la rémunération, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

Compte tenu de l'esprit même du projet, il est donc opportun de prévoir expressément une référence à l'article 17 des lois coordonnées.

Art. 23.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

La transposition pure et simple dans les lois coordonnées du mécanisme prévu dans les lois sur le contrat de travail — transposition que préconise le projet gouvernemental — ne paraît pas suffisamment tenir compte des différences importantes existant entre les deux situations.

Il en est ainsi, tout d'abord, en matière de préavis. En effet, l'article 15, 2° des lois coordonnées dispose que « lorsque la rémunération annuelle dépasse 120 000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé par la convention ou par le juge sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus au 1° du présent article ».

En imposant un choix entre le système forfaitaire de l'article 20 et celui de l'article 20bis (nouveau) le projet peut aboutir à supprimer une garantie dont bénéficient actuellement les employés dont la rémunération dépasse 120 000 francs.

2. — Dit artikel aanvullen met een nieuw lid, dat luidt als volgt :

« Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 17. »

VERANTWOORDING.

Daar de korte opzeggingstermijnen bestemd zijn « om de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd te vergemakkelijken » (Stuk n° 407/1, 1966-1967, Memorie van toelichting, blz. 21), dient men die bedienden de gelegenheid te geven om, met behoud van het recht op bezoldiging, een- of tweemaal per week afwezig te blijven om een nieuwe betrekking te zoeken, voor zover de totale duur van de afwezigheid niet meer bedraagt dan één arbeidsdag.

Rekening houdend met de geest zelf van het ontwerp dient dus uitdrukkelijk naar artikel 17 van de gecoördineerde wetten te worden verwezen.

Art. 23.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Indien men de in de wetten op de arbeidsovereenkomst bepaalde regeling zonder meer overneemt in de gecoördineerde wetten — zoals in het regeringsontwerp wordt voorgesteld — houdt men, naar onze mening, niet voldoende rekening met de belangrijke verschillen tussen beide toestanden.

Dit is vooreerst al het geval met de vooropzegging. Artikel 15, 2°, van de gecoördineerde wetten bepaalt immers dat « wanneer de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120 000 frank, de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden bij overeenkomst of door de rechter wordt vastgesteld, zonder dat hij lager mag zijn dan de termijnen vastgesteld bij 1° van dit artikel ».

Door een keuze op te leggen tussen het forfaitaire stelsel van artikel 20 en dat van artikel 20bis (nieuw), kan het ontwerp ertoe leiden een waarborg af te schaffen welke de bedienden met een bezoldiging van meer dan 120 000 frank thans genieten.

H. CASTEL.