

Chambre des Représentants

SESSION 1961-1962.

7 JUIN 1962.

PROJET DE LOI

modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

I. AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LE GOUVERNEMENT.

Art. 9.

Entre les deux derniers alinéas de cet article, insérer un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'ouvrier accidenté en application des dispositions du présent littéra b bis ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours. »

JUSTIFICATION.

L'insertion de cette disposition a pour but de ne pas permettre que le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'ouvrier accidenté soit supérieur à celui de la rémunération d'une semaine de travail.

Voir :

369 (1961-1962) :

— N° 1 : Projet de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1961-1962.

7 JUNI 1962.

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, van de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 en van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

I. AMENDEMENTEN. VOORGESTELD DOOR DE REGERING.

Art. 9.

Tussen de laatste twee leden van dit artikel, een nieuw lid invoegen, dat luidt als volgt :

« Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen, die aan de getroffen werkmán door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van deze littera b bis, mag het bedrag van het loon waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden. »

VERANTWOORDING.

De invoeging van deze bepaling heeft tot doel te verhinderen dat het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen die aan de getroffen werkmán door de werkgever verschuldigd zijn hoger zou liggen dan het loon van een arbeidsweek.

Zie :

369 (1961-1962) :

— N° 1 : Wetsontwerp.

Art. 16.

A l'article 29, § 1^{er}, compléter comme suit le 2^{me} alinéa :

« Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable. »

JUSTIFICATION.

La disposition règle le cas de l'ouvrier travaillant sous le régime de la semaine de cinq jours qui tombe malade le vendredi; il serait illogique de situer le jour de carence le samedi, jour d'inactivité habituelle.

Art. 23.

1) A l'article 10, § 2, 2^o, compléter comme suit le 2^{me} alinéa.

« Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable. »

JUSTIFICATION.

Même justification que celle de l'amendement à l'article 16.

2) In fine du même article 10, ajouter un § 7 (nouveau) libellé comme suit :

« § 7. — Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

1^o modifier la durée de l'ancienneté prévue au § 2, 2^o;
2^o remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3^o fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 9, § 2, et 10, § 2, 2^o.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai il pourra être passé outre.

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail, porter jusqu'à 100 % le pourcentage de la rémunération visée au § 2, 2^o. »

JUSTIFICATION.

Le texte proposé insère une disposition similaire à celle qui figure à l'article 18 du présent projet, afin de rapprocher le statut de l'ouvrier et de l'employé.

Art. 37.

Entre les deux derniers alinéas de cet article, insérer un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'engagé accidenté en application des dispositions du présent article ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet engagé peut normalement prétendre pour des prestations, afférentes à une période de sept jours. »

JUSTIFICATION.

L'insertion de cette disposition a pour but de ne pas permettre que le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'engagé accidenté soit supérieur à celui du salaire d'une semaine de travail.

Art. 16.

In artikel 29, § 1, het tweede lid aanvullen met wat volgt :

« De gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag. »

VERANTWOORDING.

Deze bepaling betreft het geval van een werkmán die werkt in een vijfdaagse werkweek en op een vrijdag ziek wordt; het zou onlogisch zijn de carensdag te laten samenvallen met de zaterdag, die een gewone rustdag is.

Art. 23.

1) In artikel 10, § 2, 2^o, het tweede lid aanvullen met wat volgt :

« De gewone rustdag die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen wordt niet beschouwd als een werkdag. »

VERANTWOORDING.

Zelfde verantwoording als voor het amendement op artikel 16.

2) In fine van hetzelfde artikel 10, een § 7 (nieuw) toevoegen, die luidt als volgt :

« § 7. — De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij in Ministerraad overlegd besluit :

1^o de anciënniteit bepaald bij § 2, 2^o, wijzigen;
2^o de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3^o bijkomende voorwaarden naast die van de artikelen 9, § 2, en 10, § 2, 2^o, opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen de twee maanden na verzoek daartoe; bij het verstrijken van deze termijn moet met dit advies geen rekening meer gehouden worden.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, het percentage van de in § 2, 2^o, bedoelde bezoldiging op 100 % brengen. »

VERANTWOORDING.

De voorgestelde tekst voegt een bepaling in welke gelijkaardig is aan die welke voorkomt in artikel 18 van dit ontwerp, ten einde het statuut van de werkmán nader bij dat van de bediende te brengen.

Art. 37.

Tussen de laatste twee leden van dit artikel, een nieuw lid invoegen, dat luidt als volgt :

« Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen, die aan de getroffen werknemer door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van dit artikel, mag het bedrag van het loon waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden. »

VERANTWOORDING.

De invoeging van deze bepaling heeft tot doel te verhinderen dat het totale bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen die aan de getroffen werknemer door de werkgever verschuldigd zijn hoger zou liggen dan het loon van een arbeidsweek.

Art. 38.

1) A l'article 25quater, § 1^{er}, compléter comme suit le 2^{me} alinéa :

« Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable. »

JUSTIFICATION.

La disposition règle le cas de l'engagé travaillant sous le régime de la semaine de cinq jours qui tombe malade le vendredi; il serait illogique de situer le jour de carence le samedi, jour d'inactivité habituelle.

2) In fine du même article 25quater, ajouter un § 6 (nouveau) libellé comme suit :

« § 6. — Le Roi peut après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

- 1^o modifier la durée de l'ancienneté prévue par le § 1^{er};
- 2^o remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- 3^o fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les §§ 1 et 5.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, porter jusqu'à 100 % le pourcentage du salaire visé au § 1^{er}. »

JUSTIFICATION.

Même justification que celle de l'amendement n° 2 à l'article 23.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

Art. 38.

1) In artikel 25quater, § 1, het tweede lid aanvullen met wat volgt :

« De gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag. »

VERANTWOORDING.

Deze bepaling betreft het geval van een werknemer die werkt in een vijfdaagse werkweek en op een vrijdag ziek wordt; het zou onlogisch zijn de carensdag te laten samenvallen met de zaterdag, die een gewone rustdag is.

2) In fine van hetzelfde artikel 25quater, een § 6 (nieuw) toevoegen, die luidt als volgt :

« § 6. — De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité, bij een in Ministerraad overlegd besluit :

- 1^o de anciënniteit bepaald bij § 1 wijzigen;
- 2^o de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;
- 3^o bijkomende voorwaarden naast die van de §§ 1 en 5 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen de twee maanden na het verzoek daartoe; bij het verstrijken van deze termijn moet met dit advies geen rekening meer gehouden worden.

De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité het in § 1 bedoeld loon op 100 % brengen. »

VERANTWOORDING.

Zelfde verantwoording als voor het amendement n° 2 op artikel 23.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.

II. — AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER VAN DOORNE.

Art. 2.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel doet het gevaar rijzen dat het gezag van de paritaire Comités ondermijnd wordt; deze laatste waren tot nog toe bevoegd om afwijkingen toe te staan op de bepalingen van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900, gewijzigd door de wet van 4 maart 1954, krachtens een bij koninklijk besluit bindend gemaakte beslissing. Inderdaad, de Nationale Arbeidsraad heeft eenparig voorgesteld artikel 12 ongewijzigd te behouden, doch in het wetsontwerp een overgangsbepaling in te voegen, waarbij, binnen de 6 maanden van de afkondiging, de herziening wordt opgelegd van de door de paritaire Comités getroffen beslissingen, die niet aangepast werden sedert de inwerkingtreding van de wet van 20 juli 1960.

II. — AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. VAN DOORNE.

Art. 2.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

L'article risque d'énervier l'autorité des commissions paritaires qui, jusqu'à présent, sont dûment habilitées à déroger aux dispositions de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900, modifiée par la loi du 4 mars 1954, en vertu d'une décision rendue obligatoire par Arrêté royal. En effet, le Conseil National du Travail unanime a proposé de ne pas modifier l'article 12, mais d'insérer dans le projet de loi une disposition transitoire imposant la révision, dans les six mois de la promulgation, des décisions des commissions paritaires qui n'auraient pas été adaptées depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 juillet 1960.

Art. 3.

§ 3 van dit artikel als volgt wijzigen :

« Wanneer de opzegging wordt gedaan door de werkgever hetzij vóór, hetzij tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28ter of artikel 28quater, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkmán gewaarborgd wordt, wanneer hij opgezegd wordt onder een regeling van volledige arbeid. *Nochtans mag in dit geval de duur van de opzeggingstermijn niet langer zijn dan het dubbel van de normale duur van de opzegging onder een regeling van volledige arbeid.* »

VERANTWOORDING.

Vaak is de werkgever verplicht een regeling van gedeeltelijke arbeid in te voeren wanneer de onderneming door de economische conjunctuur in haar bestaan bedreigd wordt. De onderneming verplichten een normaal arbeidsritme te hernemen wanneer zij genoodzakt is arbeiders af te danken, zou er op neerkomen haar lasten nog te verzwaren op dit bijzonder kritisch ogenblik.

Art. 10.

Dit artikel als volgt aanvullen :

« *In dit geval is deze ertoe gehouden de werkgever ervan op de hoogte te brengen.* »

VERANTWOORDING.

Zonder deze verwittiging zou de werkgever niet weten dat de werknemer van zins is de overeenkomst te verbreken, daar de betekening van een opzegging in dit geval niet vereist is.

Art. 11.

In fine van § 5 van artikel 28quater, de woorden « §§ 1 en 2 van dit artikel » **vervangen door de woorden « §§ 1 of 2 van dit artikel, naargelang van het geval ».**

VERANTWOORDING.

Het gaat hier enkel om een vormelijke wijziging.

Art. 14.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« *Artikel 28decies van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt door de volgende bepaling vervangen :*

Artikel 28decies. — Op voorstel van het Paritair comité kan de Koning de werkgevers, die onder de bevoegdheid van genoemd Paritair comité ressorteren, voor een periode van ten hoogste 12 maanden, geheel of gedeeltelijk ontslaan van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, zoals die in dit hoofdstuk worden bepaald. Deze vrijstelling is hernieuwbaar na advies van het bevoegd Paritair comité. »

VERANTWOORDING.

Het is wenselijk om, in de mate van het mogelijke, te komen tot akkoorden tussen belanghebbende partijen, die beter de toestanden kennen zoals zij bestaan, naar gelang van de sectoren en de gewesten. De rol van de Koning bestaat er dan ook in, die voorstellen een wettelijke vorm te geven.

Art. 3.

Modifier comme suit le § 3 de cet article :

« Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28ter ou de l'article 28quater, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. *Toutefois, la durée du préavis ne pourrait, dans ce cas, être supérieure au double de la durée normale du préavis dans un régime à temps plein.* »

JUSTIFICATION.

Il arrive souvent que l'employeur soit forcé d'instaurer un régime de travail à temps réduit du fait que l'entreprise est menacée par la conjoncture économique. Ce serait dès lors aggraver, à ce moment particulièrement critique, les charges de l'entreprise en lui imposant de reprendre un rythme de travail normal au moment même où elle se voit contrainte de licencier des travailleurs.

Art. 10.

Compléter cet article comme suit :

« *Celui-ci est, dans ce cas, tenu d'en avertir son « employeur ».*

JUSTIFICATION.

Sans cet avertissement l'employeur ne connaîtrait pas l'intention du travailleur de rompre le contrat puisqu'en l'occurrence la notification d'un préavis n'est pas exigée.

Art. 11.

In fine du § 5 de l'article 28quater, remplacer les mots « §§ 1 et 2 du présent article » par les mots « §§ 1 ou 2, selon le cas, du présent article. »

JUSTIFICATION.

Il s'agit d'une modification de pure forme.

Art. 14.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« *L'article 28decies de la même loi, modifiée par celle du 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :*

Article 28decies. — Sur proposition de la Commission paritaire, le Roi peut dispenser les employeurs relevant de ladite Commission paritaire de tout ou parties des obligations relatives au maintien du salaire normal, telles qu'elles sont définies au présent chapitre, pour une période qui n'excède pas 12 mois. Cette dispense est renouvelable après avis de la Commission paritaire compétente. »

JUSTIFICATION.

Il est souhaitable, dans toute la mesure du possible d'arriver à des accords entre parties intéressées qui connaissent mieux les situations telles qu'elles existent, selon les secteurs et les régions. Le rôle du Roi, dès lors, consiste à couler ces propositions sous forme légale.

Art. 16.

In artikel 29, de tekst van § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen of van ongevallen op de weg naar of van het werk, onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende een periode van 7 dagen.

Er wordt echter aanvankelijk carenstijd toegepast van :

— 2 werkdagen voor een ongeschiktheid die minder dan 8 dagen duurt;

— 1 werkdag voor een ongeschiktheid die 8 tot minder dan 14 dagen duurt.

Ingeval artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst wordt toegepast, gaat de carenstijd in op de eerste werkdag na die waarop de arbeidsongeschiktheid begint.

Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de arbeider zonder onderbreking gedurende minstens drie maanden in dienst van dezelfde onderneming is gebleven. »

VERANTWOORDING.

a) van de 3 eerste leden van § 1 :

Het ontwerp voorziet voor iedere arbeidsongeschiktheid één aanvankelijk carensdag, welke ook de duur van die arbeidsongeschiktheid is, en de betaling van het gewaarborgd weekloon door de werkgever vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid.

Daaruit volgt, enerzijds, dat de arbeiders, die gedurende meer dan 14 dagen ziek zijn, ten opzichte van het huidige stelsel zullen benadeeld worden, en dat, anderzijds, de korte arbeidsongeschiktheden, dit wil zeggen zij die het meest vatbaar zijn voor misbruiken, moeilijker te controleren zullen zijn vermits, om doeltreffend te zijn, de controle van bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zou dienen te geschieden.

Het voorgesteld amendement strekt ertoe aan dit dubbel nadeel te verhelpen.

Ten eerste behoudt het de verkregen voordelen ten gunste van de werklieden, die meer dan 14 dagen ziek zijn.

Ten tweede voert het een tussenstadium in voor de betaling van het gewaarborgd weekloon ingeval van korte arbeidsongeschiktheid.

De noodzaak van dit tussenstadium wordt aangetoond door het aantal misbruiken die men, dank zij de controlediensten, tot nu toe heeft kunnen voorkomen. Welnu, volgens de huidige stand van zaken zijn die diensten niet bij machte tussen te komen vanaf de eerste of de tweede dag arbeidsongeschiktheid.

Het past dus om, tijdens een nieuwe overgangperiode, voor de arbeidsongeschiktheid van minder dan acht dagen, de betaling van het gewaarborgd weekloon ondergeschikt te maken aan een carenstijd van 48 uur, ten einde een doeltreffende controle op de afwezigheden wegens ziekte te kunnen behouden en op punt te stellen, zulks met de hulp van de werknemers zelf, en aldus, bij sommigen onder hen, de verleiding tekeer te gaan om van de wettelijke bepalingen misbruik te maken.

b) van het laatste lid van dezelfde § 1 :

Het is normaal te eisen dat de arbeider van een bepaalde maat van trouw aan de onderneming blijk heeft gegeven voordat de onderneming verplicht kan zijn om de uitkering van de bezoldiging op zich te nemen ingeval van afwezigheid wegens ziekte. In dat opzicht lijkt drie maanden tewerkstelling een minimum.

Art. 16.

A l'article 29, remplacer le texte du § 1^{er} par ce qui suit :

« § 1^{er}. — En cas d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, et, sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal pendant une période de 7 jours.

Il est toutefois appliqué une carence initiale :

— de 2 jours ouvrables pour les incapacités d'une durée de moins de 8 jours;

— de 1 jour ouvrable pour les incapacités d'une durée de 8 à moins de 14 jours.

En cas d'application de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, la carence commence le premier jour ouvrable qui suit celui du début de l'incapacité de travail.

Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins trois mois. »

JUSTIFICATION.

a) des 3 premiers alinéas du § 1^{er} :

Le projet prévoit une journée de carence initiale pour toutes les incapacités quelle que soit leur durée et le paiement du salaire hebdomadaire garanti par l'employeur dès le 2^{me} jour d'incapacité.

Il en résulte, d'une part, que les ouvriers malades pendant plus de 14 jours seront désavantagés par rapport au régime actuel et que, d'autre part, les courtes incapacités, c'est-à-dire celles qui sont le plus susceptibles d'abus seront plus difficiles à contrôler, puisque le contrôle devrait, pour être efficace, intervenir dès le début de l'incapacité.

L'amendement proposé tend à pallier ce double inconvénient.

Primo, il maintient les avantages acquis aux ouvriers malades pendant plus de 14 jours.

Secundo, il institue une étape intermédiaire pour le paiement du salaire hebdomadaire garanti en cas de courte incapacité.

La nécessité de cette étape intermédiaire est prouvée par le nombre d'abus qui ont pu être évités jusqu'à présent grâce aux services de contrôle. Or, dans l'état actuel des choses, ces services ne sont pas à même d'intervenir dès le premier ou le second jour d'incapacité.

Il convient donc, pendant une nouvelle période transitoire, de subordonner pour les incapacités de moins de huit jours, le paiement du salaire hebdomadaire garanti à une carence de 48 heures afin de pouvoir maintenir et de mettre au point un contrôle efficace des absences pour maladie et cela avec le concours des travailleurs eux-mêmes, et de diminuer ainsi chez certains d'entre eux la tentation de profiter abusivement des dispositions légales.

b) du dernier alinéa du même § 1^{er} :

Il est normal que l'ouvrier ait témoigné d'une certaine fidélité à l'entreprise avant que celle-ci puisse être tenue de supporter le paiement de la rémunération en cas d'absence pour maladie. Une occupation de trois mois semble à cet égard être le minimum.

Art. 19.

Het laatste lid van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Van deze bepalingen mag slechts worden afgeweken krachtens een bij koninklijk besluit binden gemaakte beslissing van het bevoegd paritair comité. »

VERANTWOORDING.

Zie de verantwoording van het amendement op artikel 2.

Art. 21.

1) In § 2 van artikel 8, de woorden : « voor onbepaalde tijd » vervangen door de woorden : « sedert ten minste drie maanden ».

2) In § 3 van hetzelfde artikel, de woorden : « op proef voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk » vervangen door de woorden : « op proef sedert ten minste drie maanden ».

VERANTWOORDING.

Dit amendement vormt een geheel met het amendement, voorgesteld op artikel 23.

Hij heeft ten doel tussen de bedienden een onderscheid te maken, niet volgens de aard van de arbeidsovereenkomst, doch volgens de duur van de tewerkstelling op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid intreedt.

De bediende die sedert ten minste drie maanden aangeworven werd, zou zijn recht op bezoldiging behouden gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid, welke ook de oorzaak hiervan weze.

De bediende, die aangeworven werd sedert minder dan drie maanden, zou uitsluitend recht hebben op de uitkeringen van de maatschappelijke zekerheid, tenzij in twee gevallen (zwangerschap of arbeidsongeval) waarin de bezoldiging voor de eerste zeven dagen van de arbeidsongeschiktheid ten laste zou komen van de werkgever.

Dit onderscheid is veel eenvoudiger dan de thans door de wet gehuldigde regeling, die in het ontwerp is overgenomen geworden; dit onderscheid biedt anderzijds het voordeel het genot van bepaalde voordelen te binden aan een zekere getrouwheid aan de onderneming. De opwerping als zou dit amendement een stap achteruit betekenen ten opzichte van de thans geldende wetsbepalingen is eerder theoretisch dan praktisch: zo het inderdaad waar is dat alle bedienden die met een overeenkomst voor onbepaalde duur aangeworven werden, thans, ingeval van arbeidsongeschiktheid, recht hebben op de bezoldiging voor 30 dagen, toch mag niet uit het oog worden verloren dat de werkgever steeds vrij blijft in een proeftijdsclausule, meestal van drie maanden, te voorzien en dat, tijdens de proeftijd, door de wet geen bezoldiging bepaald werd ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Daarentegen is het op artikel 21 voorgestelde amendement voordeliger voor de zwangere bediende dan de tekst van het ontwerp, daar dit amendement het genot van de 30 dagen bezoldiging toekent aan de bediende, die aangeworven werd voor een bepaalde duur of onderneming van meer dan 3 maanden.

Wat het op artikel 23 voorgesteld amendement betreft, dit behoudt praktisch de tekst van het ontwerp wat de toestand betreft van de bediende in geval van arbeidsongeschiktheid; anderzijds stelt het, wat betreft de toestand van de bediende ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens onder het gewoon recht ressorterende ziekte of ongeval een parallelle oplossing voor in vergelijking met de toestand van de werkmans ten gunste waarvan, bij een amendement op artikel 16, werd voorgesteld eveneens de betaling door de werkgever van het gewaarborgd weekloon afhankelijk te stellen van een tewerkstelling van 3 maanden.

Art. 23.

1) § 1 en § 2 van artikel 10 vervangen door wat volgt :

« § 1. — Gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid tengevolge van een ziekte of ongeval, behoudt de bediende, aangeworven sinds ten minste drie maanden, het recht op de door de overeenkomst voorziene bezoldiging.

Art. 19.

Remplacer le dernier alinéa de cet article par ce qui suit :

« Il ne peut être dérogé à des dispositions qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal. »

JUSTIFICATION.

Voir la justification de l'amendement à l'article 2.

Art. 21.

1) Au § 2 de l'article 8 remplacer les mots « pour une durée indéterminée » par les mots « depuis trois mois au moins ».

2) Au § 3 du même article 8 remplacer les mots « à l'essai, pour une durée déterminée, ou pour une entreprise déterminée, » par les mots « depuis moins de trois mois ».

JUSTIFICATION.

Cet amendement forme un tout avec l'amendement proposé à l'article 23.

Il tend à faire une distinction entre les employés non pas suivant la nature du contrat d'emploi, mais suivant la durée d'occupation au moment où survient l'incapacité de travail.

L'employé engagé depuis trois mois au moins conserverait le droit à la rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité, quelle que soit l'origine de celle-ci.

L'employé engagé depuis moins de trois mois bénéficierait exclusivement des prestations de la sécurité sociale, sauf dans deux cas (grossesse et accident de travail) où la rémunération des sept premiers jours d'incapacité serait à charge de l'employeur.

Cette distinction est plus simple que celle actuellement consacrée par la loi et qui est retenue par le projet; d'autre part, elle a le mérite de lier à une certaine fidélité à l'entreprise le bénéfice de certains avantages. L'objection que cet amendement constituerait un recul par rapport aux dispositions légales actuelles est plus théorique que pratique: en effet, si tous les employés engagés dans un contrat à durée indéterminée ont actuellement droit, en cas d'incapacité de travail, à la rémunération de 30 jours, il ne faut pas perdre de vue que l'employeur a toujours la faculté de prévoir une clause d'essai, généralement de 3 mois et que pendant la période d'essai la loi ne prévoit aucune rémunération en cas d'incapacité de travail.

Par contre, l'amendement proposé à l'article 21 est plus avantageux pour l'employée en état de grossesse que le texte du projet, puisqu'il accorde le bénéfice des trente jours de rémunération à l'employée engagée pour une durée ou une entreprise déterminées de plus de 3 mois.

Quant à l'amendement proposé à l'article 23, il maintient pratiquement le texte du projet en ce qui concerne la situation de l'employé en cas d'accident de travail; d'autre part, il met en parallèle la situation de l'employé en cas d'incapacité pour maladie ou accident de droit commun, avec la situation de l'ouvrier pour lequel il a été proposé, par voie d'amendement à l'article 16, de subordonner également à une ancienneté de 3 mois le paiement par l'employeur du salaire hebdomadaire garanti.

Art. 23.

1) Remplacer le § 1^{er} et le § 2 de l'article 10 par ce qui suit :

« § 1^{er}. — L'employé engagé depuis trois mois au moins conserve pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le droit à la rémunération prévue par la convention.

§ 2. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval overkomen op de weg naar of van het werk behoudt de bediende, die minder dan drie maanden is aangeworven, het recht op bezoldiging tijdens een periode van zeven dagen.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk en aan de getroffen bediende betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 5bis moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

In afwijking van artikel 2 van de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit arbeidsongevallen en van artikel 3 van de wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit de arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden zijn de in artikel 9 van de geordende wetten bedoelde maatschappij of verzekeringskas, de in artikelen 12 en 18 der wet van 30 december 1929 bedoelde Gemeenschappelijke kas voor de koopvaardij en de Gemeenschappelijke kas voor de zeevisserij, ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen die aan de bediende verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 11bis van deze geordende wetten of de in artikel 8bis van de voormelde wet van 30 december 1929 bedoelde bijdragen niet verschuldigd. »

2) In § 3 van hetzelfde artikel 10, eerste lid, 4^{de} en 8^{ste} regel, en in het tweede lid, 1^{ste} en 6^{de} regel, de woorden « onder §§ 1 en 2, 2^o » vervangen door « onder § 1 ».

3) In § 4 van hetzelfde artikel 10, op de 3^{de} en de 4^{de} regel, de woorden « in §§ 1 en 2, 2^o » vervangen door « in § 1 ».

VERANTWOORDING.

Zie de verantwoording van het amendement op artikel 21.

§ 2. — L'employé engagé depuis moins de trois mois conserve, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, le droit à la rémunération pendant une période de sept jours.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé accidenté en vertu des dispositions de l'article 5bis, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Par dérogation à l'article 2 des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et à l'article 3 de la loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents du travail survenus aux gens de mer, la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 des lois coordonnées, la Caisse commune de la marine marchande et la Caisse commune de la pêche maritime visée respectivement aux articles 12 et 18 de la loi du 30 décembre 1929, sont tenues de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'employé pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 11bis de ces lois coordonnées ou par l'article 8bis de la loi du 30 décembre 1929 précitée, ne sont pas dues. »

2) Au § 3 du même article 10, 1^{er} alinéa, 4^e et dernière ligne et au 2^e alinéa, 1^{re} et 7^e lignes, remplacer les mots « aux §§ 1 et 2, 2^o » par les mots « au § 1 ».

3) Au § 4 du même article 10, 4^e ligne, remplacer les mots « aux §§ 1 et 2, 2^o » par les mots « au § 1 ».

JUSTIFICATION.

Voir justification de l'amendement à l'article 21.

F. VAN DOORNE.

III. — AMENDEMENT

PRÉSENTÉ PAR M. SCHYNS.

Art. 11.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28quater de la même loi, modifié par les lois des 4 mars 1954 et 20 juillet 1960 est remplacé par les dispositions suivantes :

Art. 28quater : § 1. — Le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant 4 semaines au maximum ou la suspension partielle par l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent au moins 7 jours à l'avance.

La notification doit indiquer :

1) soit les noms et prénoms et domicile des ouvriers dont le contrat est suspendu totalement ou partiellement soit la ou les sections dont l'activité est suspendue ou ralentie;

III. — AMENDEMENT

VOORGESTELD DOOR DE HEER SCHYNS.

Art. 11.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 28quater van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Art. 28quater : § 1. — Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken kan de uitvoering van de overeenkomst gedurende vier weken volledig geschorst worden of ten dele door de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt mits er mededeling wordt gedaan, ten minste zeven dagen vooraf, door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

De mededeling moet vermelden :

1) hetzij de naam, voornamen en woonplaats van de werklieden, wier overeenkomst volledig of ten dele geschorst of afgeremd wordt;

2) le nombre minimum et maximum des journées de chômage qui constituent les limites entre lesquelles l'employeur peut organiser le travail;

3) la durée prévue du nouveau régime de travail.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins 7 jours à l'avance.

Copie de la notification doit être adressée par l'employeur, sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office National de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 2. — Le régime de travail à temps réduit prévu au § 1^{er} peut être instauré sans limitation de durée s'il comporte au moins 50 % de travail selon la durée normale prévue au contrat, soit 3 jours par semaine soit une semaine sur 2 soit 2 semaines sur 4, pour chaque travailleur et par catégorie professionnelle.

§ 3. — Le régime de travail à temps réduit qui ne comporte pas 50 % de travail comme indiqué au § 2 peut être instauré pour une durée maximum de 3 mois prenant cours à la première journée chômée par le travailleur dans le courant de l'année civile.

§ 4. — Il peut être dérogé aux dispositions des §§ 1, 2 et 3 par une décision de la commission paritaire compétente, rendue obligatoire par arrêté royal, pour une industrie, une ou plusieurs branches d'industries, après avis de la commission consultative de l'Office National de l'Emploi, de la manière et dans les conditions suivantes :

Suspension totale :

La suspension totale du contrat résultant de causes économiques peut être reportée à une semaine au maximum. La décision de la commission paritaire et l'arrêté royal indiqueront les conditions et limites mises à l'utilisation de cette dérogation. Ladite dérogation n'est valable que pour une année à dater de la publication de l'arrêté royal; elle peut être renouvelée.

Suspension partielle :

La suspension partielle du contrat ou l'organisation du travail à temps réduit peut être notifiée soit par voie d'affichage, soit par écrit au travailleur au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le premier jour chômé.

La durée de 3 mois visée au § 3 peut être majorée lorsque par suite de circonstances particulières, il est jugé indispensable par la commission paritaire, que le régime de travail à temps réduit ne soit pas strictement limitée à 3 mois et lorsque l'application de ce régime est contrôlée par le conseil d'entreprise ou par la délégation syndicale s'ils existent dans l'entreprise.

La décision de la commission paritaire comportera les indications relatives à sa justification et fera mention des avis émis par les organismes suivants :

— le conseil professionnel s'il en existe un pour le secteur en cause;

— les services d'inspection sociale.

2) het minimum en maximum getal werkloosheidsdagen, binnen de perken waarvan de werkgever de arbeid mag inrichten;

3) de voorziene duur van de nieuwe arbeidsregeling.

De aanplakking kan vervangen worden door een, ten minste zeven dagen vooraf, aan ieder werkloos gestelde werkmans geschreven kennisgeving.

Een afschrift van de kennisgeving moet door de werkgever, onder een bij de post aangehekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele mededeling, worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 2. — De onder § 1 voorziene regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd zonder beperking van duur indien ze tenminste een arbeidsduur van 50 % bevat volgens de normale in de overeenkomst bepaalde duur, hetzij 3 dagen per week, hetzij één week per 2 weken, hetzij 2 weken per 4 weken, voor iedere arbeider en per beroeps-categorie.

§ 3. — De regeling van gedeeltelijke arbeid die geen arbeidsduur van 50 % bevat, zoals in § 2 wordt aangeduid, kan ingevoerd worden voor een duur van ten hoogste drie maanden, ingaande de eerste dag waarop de arbeider in de loop van het kalenderjaar werkloos gesteld is.

§ 4. — Van de bepalingen van de paragrafen 1, 2 en 3 kan afgeweken worden door een beslissing van het bevoegd paritair comité, beslissing die bij koninklijk besluit bindend wordt gemaakt voor een bepaalde nijverheid, voor één of meerdere nijverheidstakken, en dit na advies van de raadgevende commissie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en mits naleving van de volgende modaliteiten en voorwaarden :

Volledige schorsing :

De volledige schorsing van de overeenkomst voortvloeiend uit economische oorzaken mag teruggebracht worden tot ten hoogste één week. De beslissing van het paritair comité en het koninklijk besluit vermelden de voorwaarden en beperkingen waaraan deze afwijking onderworpen is. Genoemde afwijking geldt slechts voor één jaar ingaande op de dag van de bekendmaking van het koninklijk besluit; zij kan hernieuwd worden.

Gedeeltelijke schorsing :

De gedeeltelijke schorsing van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid kan medegedeeld worden, hetzij door aanplakking, hetzij door een geschreven kennisgeving aan de arbeider, uiterlijk de laatste werkdag vóór de eerste werkloosheidsdag.

De in § 3 bedoelde duur van 3 maanden wanneer, in geval van bijzondere omstandigheden, het paritair comité van mening is dat het onontbeerlijk is dat de regeling van gedeeltelijke arbeid niet strikt beperkt zou blijven tot 3 maanden en deze regeling toegepast wordt onder toezicht van de ondernemingsraad of van de syndicale afvaardiging, voor zover deze in de onderneming bestaan.

De beslissing van het paritair comité vermeldt de verantwoording van deze maatregel en de door de volgende organismen uitgebrachte adviezen :

— de bedrijfsraad, zo er een bestaat in de betrokken sector;

— de diensten van de sociale inspectie.

§ 5. — *Il peut également être dérogé à la disposition du § 3 par une autorisation spéciale du Ministre de l'Emploi et du Travail en faveur d'une entreprise déterminée, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de 3 mois dans une entreprise. »*

JUSTIFICATION.

Il paraît plus logique de rédiger le texte de cet article en commençant par les dispositions générales et en indiquant ensuite comment on est autorisé à y déroger éventuellement; c'est pourquoi il conviendrait de commencer par le texte prévu au § 2 du projet.

En légiférant en de telles matières, il convient de le faire de telle manière qu'il soit tenu compte des nécessités propres à certains secteurs et de celles nées des circonstances du moment. Il faut donc une certaine souplesse et plus encore, il faut permettre l'application des dérogations nécessaires dans un minimum de temps, en évitant les longues procédures qui ont pour effet qu'une dérogation est parfois accordée trop tard.

Les conseils professionnels, les commissions paritaires, les commissions consultatives sont des instances dans lesquelles les véritables intéressés se rencontrent et peuvent étudier rapidement la situation et prendre aussi rapidement les mesures qui s'imposent pour faire face aux difficultés économiques qui surgissent et qui sont d'ailleurs rarement prévisibles.

À noter que le texte du § 3 tel qu'il est libellé n'offre pas la garantie qu'on a voulu rechercher, car il n'est pas indiqué de quelle manière une période de 3 mois avec travail imprévu à 50 % du temps normal, peut être interrompue.

Il suffirait donc de concentrer les activités vers la 12^e et la 13^e semaine pour qu'on soit réputé avoir travaillé à temps plein et qu'on puisse à nouveau recommencer une période de 3 mois.

En résumé, les dispositions d'ordre général étant prévues par la loi il convient de laisser aux organismes créés par l'autorité et qui sont compétents en matière économique comme en matière sociale, le soin de prévoir le système des dérogations qui sont d'ailleurs limitées en fait.

Le Ministre peut d'ailleurs refuser de rendre obligatoire une décision de la commission paritaire qui ne serait pas conforme à l'esprit de la loi.

§ 5. — *Van de bepaling van § 3 kan eveneens afgeweken worden door een bijzondere machtiging van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ten gunste van een bepaalde onderneming, wanneer, ten gevolge van uitzonderlijke omstandigheden, de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden in een onderneming. »*

VERANTWOORDING.

Het is logischer de tekst van dit artikel zó op te stellen dat de algemene bepalingen vooraan komen, en pas daarna de procedure volgens welke er desgevallend mag van afgeweken worden; daarom zou de tekst moeten aanvangen met § 2 van het ontwerp.

Zo de wetgever op een dergelijk gebied optreedt, moet dit gebeuren met inachtneming van de noden, eigen aan bepaalde sectoren, en ontstaan ingevolge de tijdsomstandigheden. Men moet derhalve een zekere soepelheid aan de dag leggen en, wat meer is, de noodzakelijke afwijkingen toestaan in een minimum van tijd, ter voorkoming van de langdurige procedures die ten gevolge hebben dat een afwijking toegestaan wordt, wanneer het te laat is.

In de bedrijfsraden, de paritaire comités, de commissies van advies komen de werkelijke betrokkenen met mekaar in contact; zij kunnen er snel de toestand onderzoeken en onverwijld de maatregelen treffen, die nodig zijn om de economische moeilijkheden, die zich vaak onvoorzien voordoen, het hoofd te bieden.

Er weze aangestipt, dat de tekst van § 3, zoals hij thans is opgesteld, niet de waarborg biedt, die men heeft willen bereiken, want er is niet aangeduid hoe men een periode van 3 maanden met een arbeidsduur, vastgesteld op 50 % van de normale prestaties, kan onderbreken.

Het zou derhalve volstaan de bedrijvigheid omstreeks de 12^e en de 13^e week te concentreren opdat men zou geacht worden een volledige arbeidsduurprestatie te hebben geleverd en opnieuw een periode van 3 maanden zou kunnen aanvatten.

Kortom, de algemene bepalingen zijn vastgesteld bij de wet. Men moet derhalve aan de door de overheid in het leven geroepen organismen, die zowel op economisch als sociaal gebied bevoegd zijn, de zorg overlaten de afwijkingen te regelen, die in de praktijk trouwens beperkt zijn.

Overigens kan de Minister weigeren een door een paritair comité getroffen beslissing, die in strijd mocht zijn met de geest van de wet, bindend te maken.

G. SCHYNS.
L. VERHENNE.