

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

6 OCTOBER 1953.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van
7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

WETSVOORSTEL

tot aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922
op de bediendenarbeidsovereenkomst.

AMENDEMENTEN
INGEDIEND DOOR DE HEER MAJOR
OP DE TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE.

Art. 3.

1. — In de tekst van artikel 9 de woorden :

« meer dan negentig dagen »,

vervangen door de woorden :

« meer dan dertig dagen ».

2. — Op de zesde regel van zelfde artikel 9, de woorden :

« met een maximum van zes maanden »,

weglaten.

VERANTWOORDING.

1. — De door de Commissie voorgestelde termijn van 90 dagen is te lang. Als duur der onbekwaamheid, tijdens welke de werkgever aan het contract geen einde zal mogen stellen, zullen 30 dagen, ons inziens, volstaan.

De aan de werkgever gegeven vrijheid zal slechts in de zwaarwichtige gevallen mogen worden uitgeoefend (noodwendigheden van de onderneming). Dit geldt zowel voor dertig als voor negentig dagen.

Zie :

A. — 260 (1950-1951) : Wetsvoorstel.
473 (1950-1951) en 256 : Amendementen.

en :

B. — 198 : Wetsvoorstel.

287 : Verslag.

449 : Amendementen.

581 : Aanvullend verslag.

637 en 700 : Amendementen.

6 OCTOBRE 1953.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 7 août 1922
sur le contrat d'emploi.

PROPOSITION DE LOI

complétant la loi du 7 août 1922 relative
au contrat d'emploi.

AMENDEMENTS
PRÉSENTÉS PAR M. MAJOR
AU TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION.

Art. 3.

1. — Dans le texte de l'article 9, remplacer les mots :

« de plus de nonante jours ».

par les mots :

« de plus de trente jours ».

2. — A la cinquième ligne de ce même article 9, supprimer les mots :

« avec un maximum de six mois ».

JUSTIFICATION.

1. — Le délai de 90 jours fixé par la Commission est trop long. Un délai de 30 jours nous paraît suffisant comme durée d'incapacité au cours de laquelle l'employeur ne pourra mettre fin au contrat.

Cette faculté donnée à l'employeur ne pourra s'exercer que dans les cas les plus graves (nécessités de l'entreprise). Ceci vaut aussi bien pour trente que pour nonante jours.

Voir :

A. — 260 (1950-1951) : Proposition de loi.
473 (1950-1951) et 256 : Amendements.

et :

B. — 198 : Proposition de loi.

287 : Rapport.

449 : Amendements.

581 : Rapport complémentaire.

637 et 700 : Amendements.

H.

2. — Het behoud van de woorden « met een maximum van zes maanden » zou een benadeling betekenen voor de bediende, wiens bescherming de herziening van de wet van 1922 juist tot doel heeft.

Bovendien zou de werkgever van de ziekte van de bediende kunnen gebruik maken om deze laatste, in minder bezwarende voorwaarden dan deze voorzien bij artikel 12, af te danken.

Art. 6.

Het eerste lid van artikel 29 weglaten.

VERANTWOORDING.

Het te bereiken doel is : elk plafond af te schaffen en al de bediendencontracten door onderhavige wet te doen regelen.

In plaats van zes bepalingen der wet betreffende het bediendencontract toepasselijk te maken op deze « hogere bedienden », zal geen enkel onderscheid meer worden gemaakt en de « hogere bedienden » zullen zoals al de anderen al de voordelen genieten welke de onderhavige wet aan de bediende wil toekennen.

Bovendien is dit onderscheid tussen twee categorieën van bedienden heden niet meer gerechtvaardigd.

Het bewijs daarvan kan gevonden worden in het feit dat het plafond, boven hetwelk de bediende het voordeel van de bescherming der wet niet meer geniet, op gezette tijden wordt verhoogd.

In plaats van trapsgewijze te werk te gaan, is het veel eenvoudiger onmiddellijk alle bedienden op dezelfde voet te stellen.

Voor de bedienden der Openbare diensten zou er geen enkel dubbelzinnigheid meer mogelijk zijn.

Indien deze bedienden het voordeel van een statuut van administratief recht genieten, is de onderhavige wet op hen niet meer van toepassing.

In het tegenovergestelde geval, zal de toepassing ervan op automatische wijze geschieden.

2. — Le maintien des mots « avec un maximum de six mois » porterait préjudice à l'employé que la révision de la loi de 1922 tend précisément à protéger.

En outre, l'employeur pourrait mettre à profit la maladie de l'employé pour licencier celui-ci à des conditions moins onéreuses que celles prévues à l'article 12.

Art. 6.

Supprimer l'alinéa premier de l'article 29.

JUSTIFICATION.

Le but à atteindre est le suivant : supprimer tout plafond et faire en sorte que la présente loi régitte l'ensemble des contrats d'emploi.

Au lieu de rendre six dispositions de la loi relative au contrat d'emploi applicables à ces « employés de rang supérieur », aucune discrimination ne sera plus établie et les « employés de rang supérieur » bénéficieront, comme tous les autres employés, des avantages que la présente loi tend à octroyer à l'employé.

En outre, cette discrimination entre deux catégories d'employés ne se justifie plus à l'heure actuelle.

La preuve en peut être trouvée dans le fait que le plafond au-dessus duquel l'employé ne bénéficie plus de la protection de la loi, sera relevé périodiquement.

Il serait plus simple, au lieu de procéder par étapes, de mettre immédiatement tous les employés sur un pied d'égalité.

En ce qui concerne les employés des Services publics, aucune équivoque ne serait plus possible.

Si ces employés bénéficient d'un statut de droit administratif, la présente loi ne leur sera plus applicable.

Dans le cas contraire, son application se fera automatiquement.

L. MAJOR.