

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

27 OCTOBER 1953.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900
op de arbeidsovereenkomst.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van
10 Maart 1900 op het arbeidscontract.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER MAJOR
OP DE TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.
(Stuk n° 750.)

Art. 6bis (nieuw).

Een artikel 6bis invoegen, dat luidt als volgt:

« In dezelfde wet wordt een artikel 12bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

» Voor elke door de werkmán begonnen arbeidsweek, is de werkgever gehouden, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, aan de werkmán, die om redenen onafhankelijk van zijn wil geen arbeid kan presteren, het normale loon uit te keren dat hij zou verdiend hebben zo hij tot op het einde dezer week gewerkt had.

» De arbeidsweek stemt overeen met de periode gaande van de dag van de week waarop de prestaties voor het eerst worden verricht krachtens de overeenkomst tot de Zondag-middernacht daaropvolgend. »

VERANTWOORDING.

Het doel van dit amendement is aan de werklieden een grotere zekerheid te geven.

In geval van ziekte, werkloosheid en andere redenen onafhankelijk

Zie :

- A. — 51 (1950) : Wetsvoorstel.
B. — 128 (1950) : Wetsvoorstel.
474 (1950-1951), 199, 251 en 274 : Amendementen.
543 : Verslag.
568, 615 en 631 : Amendementen.
750 : Aanvullend verslag.
752 : Amendementen.

27 OCTOBRE 1953.

PROPOSITION DE LOI

portant modification à la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR M. MAJOR
AU TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.
(Doc. n° 750.)

Art. 6bis (nouveau).

Insérer un article 6bis, libellé comme suit :

« Dans la même loi, est inséré un article 12bis, libellé comme suit :

» Pour toute semaine de travail commencée par l'ouvrier, l'employeur, nonobstant toute convention contraire, est tenu de payer à l'ouvrier qui, pour des motifs indépendants de sa volonté, ne peut effectuer des prestations de travail, le salaire normal que celui-ci aurait gagné s'il avait travaillé jusqu'à la fin de ladite semaine.

» La semaine de travail correspond à la période allant du jour de la semaine où, pour la première fois, des prestations sont fournies en vertu de la convention jusqu'au dimanche suivant, à minuit. »

JUSTIFICATION.

Cet amendement tend à donner aux ouvriers une sécurité plus grande.

En cas de maladie, de chômage et pour tout autre motif indépendant

Voie :

- A. — 51 (1950) : Proposition de loi.
B. — 128 (1950) : Proposition de loi.
474 (1950-1951), 199, 251 et 274 : Amendements.
543 : Rapport.
568, 615 et 631 : Amendements.
750 : Rapport complémentaire.
752 : Amendements.

van de wil van de werkmán, voorkomende in de loop van de arbeidsweek, moet de werkgever het normale loon uitbetalen voor de dagen waarop door de werkmán geen prestaties meer kunnen geleverd worden, tijdens de arbeidsweek.

Zo zal de werkmán die tijdens de arbeidsweek werkloos wordt gesteld, onafgezien van de vergoeding die hij moet genieten wegens niet naleving van de opzeggingstermijn, het normale loon ontvangen voor de dagen waarop hij geen prestaties heeft kunnen verrichten tijdens de arbeidsweek.

In geval van ziekte, wordt de werkmán door de werkgever vergoed voor alle dagen ziekte van de arbeidsweek.

Na het verstrijken van deze week, valt de werkmán ten laste van de verzekering tegen ziekte en invaliditeit.

Art. 6ter (nieuw).

Een artikel 6ter invoegen, dat luidt als volgt :

« In dezelfde wet wordt een artikel 12ter ingevoegd, dat luidt als volgt :

» Het normale loon wordt bepaald door het gemiddeld dagelijks loon te vermenigvuldigen met het aantal dagen der arbeidsweek waarop geen prestaties konden uitgevoerd worden.

» Het gemiddeld dagelijks loon wordt vastgesteld door het door de werkmán tijdens de 14 dagen die de beschouwde arbeidsweek voorafgaan verdiende loon te delen door het aantal effectief gewerkte dagen.

» De Koning is gemachtigd voor bepaalde bedrijven of bedrijfstakken een andere berekeningswijze van het gemiddeld dagelijks loon vast te stellen, nadat om advies van het bevoegd paritair comité werd verzocht.

» Hij kan insgelijks afwijkingen op het bepaalde van artikel 12bis toestaan op eensluidend advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad. »

VERANTWOORDING.

Dit artikel stelt de wijze van berekening van het loon vast dat de werkgever moet betalen ingeval geen prestaties werden verricht om redenen in de wet vermeld.

Art. 6quater (nieuw).

Een artikel 6quater invoegen, dat luidt als volgt :

« In dezelfde wet wordt een artikel 12quater ingevoegd, dat luidt als volgt :

» De hiernavolgende afwezigheden op het werk tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geven recht op betaling van het normale loon, zoals bepaald in artikel 12ter :

» 1. het huwelijk van de belanghebbende, tot hoogstens drie dagen;

» 2. het huwelijk van een kind, van een broeder of van een zuster van de belanghebbende, tot hoogstens één dag;

» 3. de geboorte van een kind van de belanghebbende, tot hoogstens twee dagen;

» 4. het overlijden van een echtgenoot, van een afstammeling of ascendent van de eerste graad, tot hoogstens vier dagen;

» 5. het afsterven van een afstammeling of ascendent van de tweede graad, van de schoonkinderen of schoonouders, tot hoogstens twee dagen;

» 6. de verschijning in rechte;

» 7. de vervulling van burgerlijke of militaire plichten;

» 8. de verplichtingen voortvloeiende uit een officiële opdracht;

de la volonté de l'ouvrier et survenant au cours de la semaine de travail, l'employeur est tenu de payer le salaire normal afférent aux journées de la semaine de travail pendant lesquelles l'ouvrier n'a pu effectuer de prestations.

C'est ainsi que l'ouvrier qui, au cours de la semaine de travail, sera mis en chômage recevra, outre l'indemnité dont il doit bénéficier par suite de la non-observation du délai de préavis, le salaire normal afférent aux journées de la semaine de travail au cours desquelles il n'a pu effectuer de prestations.

En cas de maladie, l'ouvrier est indemnisé par l'employeur pour tous les jours de maladie de la semaine de travail.

A l'expiration de cette semaine, l'ouvrier tombe à charge de l'assurance maladie-invalidité.

Art. 6ter (nouveau).

Insérer un article 6ter, libellé comme suit :

« Dans la même loi, il est inséré un article 12ter, libellé comme suit :

» Le salaire normal est déterminé par la moyenne du salaire journalier, multipliée par le nombre de jours de la semaine de travail au cours de laquelle des prestations n'ont pu être effectuées.

» La moyenne du salaire journalier est déterminée en divisant le salaire, gagné par l'ouvrier pendant les 14 jours précédant la semaine considérée, par le nombre de journées de travail effectif.

» Après consultation de la Commission paritaire compétente, le Roi est autorisé à déterminer un autre mode de calcul de la moyenne du salaire journalier, pour certaines industries ou pour certaines branches d'industrie.

» Il peut également, après avis conforme de la Commission paritaire compétente ou du Conseil National du Travail, accorder des dérogations aux dispositions de l'article 12bis. »

JUSTIFICATION.

Cet article détermine le mode de calcul du salaire à payer par l'employeur au cas où des prestations n'auraient pas été fournies pour des raisons prévues par la loi.

Art. 6quater (nouveau).

Insérer un article 6quater, libellé comme suit :

« Dans la même loi, il est inséré un article 12quater, rédigé comme suit :

» Les absences au travail, ci-dessous, pendant la durée du contrat de travail, donnent droit au paiement du salaire normal, conformément aux dispositions de l'article 12ter :

» 1. le mariage de l'intéressé, à concurrence de trois jours au maximum;

» 2. le mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de l'intéressé, à concurrence d'un jour au maximum;

» 3. la naissance d'un enfant de l'intéressé, à concurrence de deux jours au maximum;

» 4. le décès du conjoint, d'un descendant ou ascendant au premier degré, à concurrence de quatre jours au maximum;

» 5. le décès d'un descendant ou ascendant du deuxième degré, des beaux-enfants ou beaux-parents, à concurrence de deux jours au maximum;

» 6. la comparution en justice;

» 7. l'accomplissement des devoirs civiques ou militaires;

» 8. les obligations découlant d'un mandat officiel;

- » 9. de vervulling van syndicale verplichtingen wegens een behoorlijk gerechtvaardigde opdracht;
- » 10. elke reden vooraf door de werkgever aangenomen. »

VERANTWOORDING.

Verschillende paritaire comité's hebben reeds beslissingen betreffende het klein werkverlet genomen en zij hebben bepaald dat de werkgever deze dagen verlet zal betalen.

Dit amendement heeft tot doel in een wettelijke tekst een verspreid en gevestigd gebruik te bekrachtigen en te veralgemenen.

Art. 8bis (nieuw).

Een artikel 8bis invoegen, dat luidt als volgt:

« In dezelfde wet wordt een artikel 19bis — nieuw — ingevoegd, dat luidt als volgt:

» De werkgever die de werkmán in volledige werkloosheid stelt is gehouden de opzegging bepaald in artikel 19 te betekenen.

» De werkgever die de werkmán in tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid wil stellen, is gehouden deze daarvan in kennis te stellen, zeven dagen vóór de aanvang van de tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid.

» Indien de werkmán niet toestemt in de door de werkgever aan zijn arbeidsovereenkomst gebrachte wijziging, is de werkgever verplicht tot het betekenen van de opzegging zoals bepaald in artikel 19. »

VERANTWOORDING.

Dit amendement heeft tot doel in de wet zelve te bepalen dat de werkgevers de verplichting hebben een opzegging te geven in geval van volledige werkloosheid.

Indien de werkgever de overeenkomst wenst te wijzigen door de werkmán hetzij gedeeltelijk, hetzij tijdelijk werkloos te stellen, dan moet hij deze daarvan zeven dagen vooraf in kennis stellen.

In geval van akkoord van de werkmán ontstaat er aldus een nieuw contract; is de werkmán niet akkoord met de voorgestelde wijziging, dan is de werkgever verplicht tot het geven van de opzegging om aan het contract een einde te maken. Doet hij zulks niet, dan is hij verplicht de schadevergoeding bepaald in artikel 22 te betalen aan de werkmán.

Art. 10.

Na het vijfde lid van artikel 19ter wordt volgende bepaling toegevoegd:

« Een staking of lock-out afgekondigd door één van de meest representatieve arbeiders- of werkgeversorganisaties schorst de arbeidsovereenkomst. »

VERANTWOORDING.

Het doel van dit amendement is, in een wettelijke tekst vast te leggen dat een staking of lock-out het contract schorst.

Een wetsontwerp betreffende de schorsing van de bediendenovereenkomst in geval van staking is ter bespreking in de Senaat. Wij hebben gemeend deze kwestie in de wet op het arbeidscontract te moeten stellen daar de regels die in zake deze kwestie toepasselijk zullen zijn voor de bediendenovereenkomst niet per analogie kunnen uitgebreid worden op het arbeidscontract, gezien de verschillende aard van beide contracten.

- » 9. l'accomplissement d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée;
- » 10. tout motif préalablement accepté par l'employeur. »

JUSTIFICATION.

Diverses commissions paritaires ont déjà pris des décisions en ce qui concerne les absences justifiées de courte durée et ont disposé que l'employeur payera lesdites journées.

Le présent amendement a pour objet de consacrer et de généraliser dans un texte légal un usage courant et fort répandu.

Art. 8bis (nouveau).

Insérer un article 8bis, rédigé comme suit:

« Dans la même loi, il est inséré un article 19bis — nouveau — libellé comme suit:

» L'employeur qui met l'ouvrier au chômage complet, est tenu de donner le congé prévu à l'article 19.

» L'employeur qui veut placer l'ouvrier en chômage provisoire ou partiel, est tenu de l'en informer sept jours avant le début du chômage provisoire ou partiel.

» Si l'ouvrier ne donne pas son assentiment à la modification apportée à son contrat de travail par l'employeur, celui-ci est tenu de lui notifier le préavis prévu à l'article 19. »

JUSTIFICATION.

Cet amendement tend à stipuler dans la loi même que les employeurs sont tenus de donner un préavis en cas de chômage complet.

Lorsque l'employeur désire modifier le contrat, mettant l'ouvrier en chômage partiel ou temporaire, il est tenu de l'en informer sept jours à l'avance.

En cas d'accord de l'ouvrier, il y aura donc un nouveau contrat; si l'ouvrier n'est pas d'accord avec la modification proposée, l'employeur est tenu de donner le congé afin de mettre fin au contrat. S'il ne le fait pas, il devra payer à l'ouvrier l'indemnité prévue à l'article 22.

Art. 10.

Ajouter après le cinquième alinéa de l'article 19ter la disposition suivante:

« Une grève ou un lock-out décrété par une des organisations les plus représentatives des travailleurs ou des employeurs suspend le contrat de travail. »

JUSTIFICATION.

Le présent amendement a pour objet d'établir dans un texte légal qu'une grève ou un lock-out suspend le contrat.

Le Sénat examine à l'heure actuelle un projet de loi relatif à la suspension du contrat d'emploi en cas de grève. Nous avons cru devoir reprendre cette question dans la loi sur le contrat de travail, puisque les règles qui s'appliqueront en ce domaine au contrat d'emploi ne peuvent être étendues par analogie au contrat de travail, eu égard à la nature différente de ces deux contrats.