

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1968-1969.

2 OKTOBER 1969.

Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van het koninklijk besluit van 20 juli 1955 tot ordening der wetten betreffende het bediendenkontraakt.

TOELICHTING

MIJNE HEREN,

Het is een feit dat, afgezien van sommige beschermingsmaatregelen of akkoorden, in de huidige stand van de wetgeving, aanwervingen en afdankingen van werknemers in het bedrijfsleven nog steeds en uitsluitend behoren tot de eenzijdige rechten en verantwoordelijkheid van de werkgevers.

Door het bestaande systeem van afhankelijkheid bestaat het gevaar dat jarenlange trouwe dienst eenzijdig wordt beoordeeld, en dat bepaalde afdankingen de persoonlijkheid en het levensbestaan van werknemers, bijzonder zij die reeds een zekere leeftijd bereikt hebben, ten gronde aantasten.

In afwachting dat een algemene structuurhervorming van het bedrijfsleven, o.m. wat betreft de beleidsvormen der onderneming, afdoende regelen vastlegt, waarin het mogelijk zal worden de verantwoordelijkheid van kapitaal en arbeid anders te ordenen, wil het navolgend voorstel van wet wat meer orde brengen in de afdankingsvormen van oudere arbeiders en bedienden.

Wij voorzien dat de bestaande Paritaire Comités in deze aangelegenheid een belangrijke en verantwoordelijkheidsvolle rol te vervullen krijgen.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1968-1969.

2 OCTOBRE 1969.

Proposition de loi modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et l'arrêté royal du 20 juillet 1955 coordonnant les lois relatives au contrat d'emploi.

DEVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

Il est incontestable que, dans l'état actuel de la législation et abstraction faite de quelques mesures de protection et de quelques conventions, le recrutement et le licenciement des travailleurs occupés par les entreprises appartiennent toujours et exclusivement au domaine des responsabilités et des droits unilatéraux des employeurs.

Le régime de dépendance actuel expose les travailleurs au risque d'être victime d'une appréciation unilatérale des bons et loyaux services qu'ils ont rendus durant des années. Certains licenciements ne sont pas sans affecter profondément la personnalité et l'existence même de ceux qui en sont l'objet, particulièrement lorsqu'il s'agit de personnes d'un certain âge.

En attendant qu'une réforme générale des structures de l'économie, portant notamment sur les formes de gestion de l'entreprise, instaure des règles efficaces, qui permettront de régler autrement les responsabilités du capital et du travail, notre proposition de loi tend à mettre un peu plus d'ordre dans les formes de licenciement des ouvriers et des employés âgés.

Nous prévoyons que les commissions paritaires existantes se verront attribuer en ce domaine un rôle important et des responsabilités adéquates.

Het voorstel van wet heeft betrekking op de werkgevers die minstens 50 werknemers, arbeiders en bedienden, in dienst hebben.

Om het beoogde doel te bereiken, bleek het voldoende enkele artikelen van het bestaande arbeids- en bediendenkontract te wijzigen en een ruimere taak aan het bestaande Paritaire Comité toe te wijzen.

A. SMET.

♦♦

VOORSTEL VAN WET

EERSTE ARTIKEL.

Artikel 16 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst wordt aangevuld als volgt :

« Behoudens uitzonderingen verleend ingevolge artikel 10, f) van de besluitwet van 9 juni 1945 houdende het statuut van de Paritaire Comité's en in afwijking van 3°, mag de werkgever die minstens 50 werknemers, arbeiders en bedienden in dienst heeft, geen opzegging geven aan de arbeider die de volle leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, tenzij de opzegging steunt op artikel 20, laatste lid, of op redenen die voortspruiten uit overmacht. Dit verbod blijft van kracht tot de arbeider de volle leeftijd van 65 jaar bereikt heeft.

» Het aantal in dienst zijnde werknemers wordt bepaald op grond van de aan de datum van de opzegging voorafgaande driemaandelijks aangifte, die de werkgever aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid moet sturen ».

ART. 2.

In artikel 22 van dezelfde wet wordt, tussen het eerste en het tweede lid, de volgende bepaling ingevoegd :

« Indien de werkgever, in strijd met de bepaling van artikel 16, voorlaatste en laatste lid, de verbintenis verbreekt, dan is hij gehouden een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend met het nog te verlopen gedeelte van die termijn ».

ART. 3.

In artikel 14 van het koninklijk besluit van 20 juli 1955 tot ordening der wetten betreffende het bediendenkontract worden, tussen het eerste en het tweede lid, de volgende bepalingen ingevoegd :

« Behoudens uitzonderingen verleend ingevolge artikel 10, f) van de besluitwet van 9 juni 1945 houdende het statuut van de Paritaire Comité's mag de werkgever die minstens 50 werknemers, arbeiders en bedienden, in dienst heeft, geen opzegging geven aan de bediende die de volle leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, tenzij de opzegging steunt op artikel 18, tweede lid, of op redenen die voortspruiten uit overmacht.

La proposition de loi concerne les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs, ouvriers et employés.

Pour atteindre le but poursuivi, il suffit de modifier quelques articles de la législation sur les contrats de travail et d'emploi et d'attribuer une mission plus étendue aux actuelles commissions paritaires.

♦♦

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

L'article 16 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est complété comme suit :

« Sauf les exceptions accordées en vertu de l'article 10, f), de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires et par dérogation au 3° ci-dessus, l'employeur qui occupe au moins 50 travailleurs, ouvriers et employés, ne peut donner congé à l'ouvrier qui a atteint l'âge de 50 ans accomplis, à moins que ce congé ne soit donné sur base de l'article 20, dernier alinéa, ou pour des raisons de force majeure. Cette interdiction reste en vigueur jusqu'au moment où l'ouvrier aura atteint l'âge de 65 ans accomplis.

» Le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise est déterminé en se basant sur la dernière déclaration trimestrielle transmise par l'employeur à l'Office national de sécurité sociale avant la date du préavis ».

ART. 2.

A l'article 22 de la même loi, la disposition suivante est insérée entre le premier et le deuxième alinéas :

« Si l'employeur rompt l'engagement contrairement aux dispositions de l'article 16, avant-dernier et dernier alinéas, il est tenu de payer une indemnité égale au salaire correspondant à la partie de cette période restant à courir ».

ART. 3.

A l'article 14 de l'arrêté royal du 20 juillet 1955 coordonnant les lois relatives au contrat d'emploi, les dispositions suivantes sont insérées entre le premier et le deuxième alinéas :

« Sauf les exceptions accordées en vertu de l'article 10, f), de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires et par dérogation au 3° ci-dessus, l'employeur qui occupe au moins 50 travailleurs, ouvriers et employés, ne peut donner congé à l'employé qui a atteint l'âge de 50 ans accomplis, à moins que ce congé ne soit donné sur base de l'article 18, deuxième alinéa, ou pour des raisons de force

Dit verbod blijft van kracht tot de bediende de volle leeftijd van 65 jaar bereikt heeft.

» Het aantal in dienst zijnde werknemers wordt bepaald op grond van de aan de datum van opzegging voorafgaande driemaandelijks aangifte die de werkgever aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid moet sturen ».

ART. 4.

In artikel 20 van hetzelfde koninklijk besluit wordt, tussen het eerste en het tweede lid, de volgende bepaling ingevoegd:

« Indien de werkgever, in strijd met de bepaling van artikel 14, tweede en derde lid, de verbintenis verbreekt, dan is hij gehouden aan de bediende een vergoeding te betalen, gelijk aan de lopende wedde overeenstemmende met het nog te verlopen gedeelte van die termijn ».

ART. 5.

Artikel 10 de besluitwet van 9 juni 1945, houdende het statuut van de Paritaire Comités wordt aangevuld als volgt :

« f) uitzonderingen te verlenen op artikel 16, voorlaatste lid, van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en op artikel 14, tweede lid van het koninklijk besluit van 20 juli 1955 tot ordening der wetten betreffende het bediendenkontraat ».

A. SMET.

C. HEYLEN.

majeure. Cette interdiction reste en vigueur jusqu'au moment où l'employé aura atteint l'âge de 65 ans accomplis.

» Le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise est déterminé en se basant sur la dernière déclaration trimestrielle transmise par l'employeur à l'Office national de sécurité sociale avant la date du préavis ».

ART. 4.

A l'article 20 du même arrêté royal, la disposition suivante est insérée entre le premier et le deuxième alinéas :

« Si l'employeur rompt l'engagement contrairement aux dispositions de l'article 14, deuxième et troisième alinéas, il est tenu de payer à l'employé une indemnité égale au montant du traitement en cours correspondant à la partie de cette période restant à courir ».

ART. 5.

L'article 10 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires est complété comme suit :

« f) d'accorder des exceptions à l'article 16, avant-dernier alinéa, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et à l'article 14, deuxième alinéa, de l'arrêté royal du 20 juillet 1955 coordonnant les lois relatives au contrat d'emploi ».