

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1974-1975

4 JUNI 1975

WETSVOORSTEL

tot instelling van het statuut van het kaderpersoneel.

(Ingediend door de heer Flamant.)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Zowel op het vlak van het georganiseerd bedrijfsleven als op het vlak van de verhoudingen tussen de werkgevers en de werknemers onderging de arbeidsgemeenschap grondige wijzigingen.

Deze evolutie heeft voor gevolg dat in de nieuwe verhoudingen binnen de ondernemingen de kaderleden zich vreemd voelen.

In het bedrijfsleven is aldus het kaderpersoneel te situeren als enig resterende statuutloze groep.

Vele knelpunten en problemen waaromtrent het kaderpersoneel zich zorgen maakt, worden in dit voorstel niet behandeld.

We denken o.m. aan de carrière-planning, de aanpassing van wedden- en vergoedingen aan de levensduurte, de voorzieningen inzake aanvullend pensioen, de garanties bij ondernemingsconcentratie, enz...

Al deze materies hebben echter een zulkdanig specifiek karakter dat zij, naar het ons voorkomt, dienen geregeld te worden door bijzondere wetten.

In het ontwerp-statuuut hebben wij vooral willen vastleggen een door de kaders uitgedrukte wens van inspraak en overleg voor het nemen van beslissingen waarbij hun belangen betrokken zijn, of die van aard zijn enige wijziging te brengen aan de uitoefening van hun functie, hun bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Voortdurende zorg baart ook de duurzaamheid van de kaderbetrekking.

Door allerlei omstandigheden treedt thans de veroudering van de schoolse kennis veel vlugger op.

Het mogelijk maken van regelmatige recyclage en beroepsvolmaking is dan ook voor de kaders van bijzonder belang.

Chambre des Représentants

SESSION 1974-1975

4 JUIN 1975

PROPOSITION DE LOI

instituant le statut du personnel d'encadrement.

(Déposée par M. Flamant.)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le monde du travail a subi de profondes modifications sur le plan de l'organisation de la vie économique comme sur celui des relations entre employeurs et travailleurs.

Le résultat de cette évolution, c'est que le personnel d'encadrement se sent éloigné des nouvelles relations qui s'établissent au sein des entreprises.

Le personnel d'encadrement constitue dans la vie économique le seul groupe à ne pas encore disposer d'un statut.

De nombreuses difficultés et beaucoup de problèmes qui préoccupent les cadres ne sont pas abordés dans la présente proposition.

Nous pensons, notamment, à la programmation de la carrière, à l'adaptation des traitements et des indemnités au coût de la vie, aux dispositions en matière de pension complémentaire, aux garanties en cas de concentration d'entreprises, etc.

Cependant toutes ces matières sont si spécifiques qu'elles doivent, nous semble-t-il, être réglées par des lois particulières.

Dans le présent projet de statut nous avons voulu surtout concrétiser un vœu émis par les cadres : celui d'une participation et d'une concertation avant que ne soient prises des décisions qui concernent leurs intérêts ou qui sont de nature à apporter une modification quelconque à l'exercice de leur fonction, à leurs attributions et responsabilités.

La permanence de leur emploi est également une préoccupation constante pour les cadres.

En raison de diverses circonstances, les connaissances scolaires vieillissent actuellement beaucoup plus vite.

Il est, dès lors, d'un intérêt particulier pour les cadres de prévoir la possibilité de recyclages réguliers et de perfectionnement professionnel.

Inspraak en overleg eensdeels opleiding en recyclage anderdeels moeten daadwerkelijk bijdragen tot het valoriseren van de kaderfunctie.

E. FLAMANT.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

Deze wet is van toepassing op alle personeelsleden die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor bedienden in een onderneming de leiding waarnemen, verantwoordelijkheid dragen of aan wie geheel of ten dele gezagsdelegatie werd verleend.

Art. 2.

Het statuut van kaderpersoneelslid is van toepassing op alle personen die beantwoorden aan de bepalingen van artikel 1 ongeacht hun nationaliteit of deze van het bedrijf dat hen in dienst heeft.

Art. 3.

§ 1. — De arbeidsovereenkomst van een kaderpersoneelslid moet steeds schriftelijk worden vastgesteld. Deze verplichting geldt zowel bij het indiensttreden als bij de bevordering tot een kaderfunctie.

§ 2. — De overeenkomst moet minstens vermelden :

- 1° de omschrijving van de uit te oefenen functie;
- 2° de bezoldiging.

Art. 4.

De werkgever treft alle nodige schikkingen om de personeelsleden die een kaderfunctie uitoefenen zo ruim mogelijk te betrekken bij de besluitvorming in de onderneming door informatie en inspraak.

Art. 5.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden en gedurende welke tijd de personeelsleden die een kaderfunctie uitoefenen jaarlijks recht hebben afwezig te zijn om zich te vervolmaken of te herscholen.

Art. 6.

Niettegenstaande elk strijdig beding mag het aan deze wet onderworpen personeelslid dat ontslagen werd, zonder dringende reden, gedurende een door de Koning te bepalen tijd afwezig zijn tijdens de opzeggingstermijn, met behoud van bezoldiging, om zich te herscholen.

La participation et la concertation, d'une part, la formation et le recyclage, d'autre part, doivent contribuer effectivement à la valorisation des fonctions d'encadrement.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

La présente loi est applicable à tous les membres du personnel qui, en exécution d'un contrat d'emploi, assument la direction dans une entreprise, y ont des responsabilités ou à qui délégation de pouvoir totale ou partielle a été accordée.

Art. 2.

Le statut de membre du personnel d'encadrement est applicable à tous ceux qui répondent à la définition de l'article 1, quelle que soit leur nationalité ou celle de l'entreprise les ayant à son service.

Art. 3.

§ 1. — Le contrat de travail d'un membre du personnel d'encadrement doit être toujours établi par écrit. Cette obligation s'applique tant à l'entrée en service que lors d'une promotion à une fonction d'encadrement.

§ 2. — Le contrat doit mentionner au moins :

- 1° la définition de la fonction à exercer;
- 2° la rémunération.

Art. 4.

L'employeur prend toutes dispositions en vue d'associer les membres du personnel d'encadrement aussi étroitement que possible à la formation des décisions dans l'entreprise, par l'information et la participation.

Art. 5.

Le Roi détermine à quelles conditions et pendant quelle durée les membres du personnel d'encadrement ont le droit d'être absents chaque année en vue de se perfectionner ou de se recycler.

Art. 6.

Nonobstant toute clause contraire, le membre du personnel assujetti à la présente loi qui a été licencié sans motif grave peut, au cours du délai de préavis et pendant une période à déterminer par le Roi, s'absenter à des fins de recyclage, avec maintien de sa rémunération.

Art. 7.

De niet door deze wet voorziene gevallen — voor zover zij de betrekkingen tussen de personeelsleden die een kaderfunctie uitoefenen en hun werkgevers regelen — vallen onder toepassing van de op 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Art. 8.

Voor de betwistingen voortvloeiend uit de toepassing van deze wet zijn alleen de arbeidsrechtbanken bevoegd.

27 mei 1975.

E. FLAMANT,
F. GROOTJANS,
G. SPROCKEELS.

Art. 7.

Les cas non prévus par la présente loi — pour autant qu'ils aient trait aux rapports entre les membres du personnel d'encadrement et leurs employeurs — sont soumis à l'application des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955.

Art. 8.

Les tribunaux du travail ont seuls compétence pour statuer sur les litiges résultant de l'application de la présente loi.

27 mai 1975.