

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967

27 AVRIL 1967

PROJET DE LOI

modifiant la législation
sur les contrats de louage de travail.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Sous la pression de la réalité sociale, la législation sur les contrats de louage de travail ne cesse d'évoluer depuis plusieurs années dans des directions constantes.

Par une multiplication persévérante et méticuleuse de règles nouvelles, elle tend à assurer aux travailleurs une meilleure stabilité de l'emploi et une meilleure sécurité du revenu de leur travail, tout en favorisant le maintien du plein emploi.

Elle poursuit inlassablement l'uniformisation progressive et prudente du statut juridique des différentes catégories de travailleurs (ouvriers, employés, bateliers) dont les contrats sont régis par des lois spéciales.

Elle règle constamment, en vue d'assurer une plus grande sécurité juridique, la solution des controverses sur l'application de certaines dispositions légales susceptibles d'interprétations divergentes.

Le présent projet réalise en somme ce qu'on pourrait appeler une révision périodique de la législation et groupe un ensemble de dispositions fort variées, dont les principales concernent : la protection de la maternité, la prohibition des clauses résolutoires en cas de mariage ou d'arrivée à l'âge de la pension, le préavis réduit des pensionnés, la responsabilité limitée du salarié et la réglementation détaillée de la clause d'essai.

Par la même occasion, il apporte à la législation en vigueur diverses améliorations purement techniques afin de pallier certaines lacunes et antinomies que la pratique a révélées.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967

27 APRIL 1967

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving
betreffende de arbeidsovereenkomsten.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Onder de druk van de sociale werkelijkheid houdt de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten niet op te evolueren in de sinds ettelijke jaren gevestigde richtingen.

Door de bestendige en nauwgezette vermenigvuldiging van nieuwe regels streeft zij ernaar aan de werknemers een grotere vastheid van dienstbetrekking en een grotere zekerheid van het arbeidsinkomen te bezorgen, terwijl tevens het behoud van de volledige tewerkstelling wordt begünstigd.

Onvermoeibaar zet zij geleidelijk en voorzichtig de toenaadering verder tussen het statuut van de verschillende categorieën van werknemers (werklieden, bedienden, binnenschippers) wier overeenkomsten door speciale wetten beheerst worden.

Ten einde een grotere juridische zekerheid te verwerven vindt zij bestendig een oplossing voor de twistpunten nopens de toepassing van zekere wettelijke bepalingen die aanleiding geven tot uiteenlopende interpretatie.

Het huidig ontwerp verwezenlijkt in feite wat men een periodieke herziening van de wetgeving zou kunnen noemen en bundelt een reeks van zeer uiteenlopende bepalingen waarvan de voornaamste handelen over : de bescherming van het moederschap, het verbod van de ontbindende voorwaarden in geval van huwelijk of bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, de verkorte opzeggingstermijn voor de gepensioneerden, de beperkte verantwoordelijkheid van de werknemer en de gedetailleerde regeling van de overeenkomst met proefbeding.

Van dezelfde gelegenheid wordt gebruik gemaakt om in de van kracht zijnde wetgeving diverse verbeteringen van technische aard aan te brengen ten einde bepaalde leemten en tegenstrijdigheden, die zich in de praktijk hebben geopenbaard, te ondervangen.

Commentaire des articles.

CHAPITRE I^{er}.Dispositions modifiant la loi
sur le contrat de travail.

Article premier.

Inopposabilité de certaines nullités du contrat.

La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs dispose en son article 47 que la nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent des prestations de travail :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans les salles de jeu.

L'article 1^{er} du projet insère une disposition identique dans la loi sur le contrat de travail. Il a paru illogique en effet de limiter la garantie des droits découlant de prestations de travail effectuées en exécution d'un contrat frappé de nullité aux seuls droits à la rémunération alors que de nombreux autres droits tout aussi importants, tels que, par exemple, le salaire journalier ou hebdomadaire garanti, le préavis et l'indemnité de préavis ne seraient pas garantis si l'employeur établissait la nullité du contrat.

Il faut rappeler que des solutions comparables ont déjà été adoptées par le législateur, notamment en matière de rescision du contrat d'emploi (art. 6 des lois coordonnées), de réparation des dommages résultant des accidents du travail (art. 1^{er}, dernier alinéa des lois coordonnées) et de sécurité sociale (art. 2, § 7, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944) et que la jurisprudence s'est également prononcée dans le même sens, notamment en matière de rémunération d'heures supplémentaires effectuées en violation de la loi (Cass. 7 juin 1928, Pas. 1928, I, 175 et conclusions du procureur général Leclercq).

Art. 2.

*Contrat pour une durée déterminée
ou pour une entreprise déterminée.*

Suivant la suggestion du Conseil d'Etat, l'article 5bis de la loi sur le contrat de travail, est scindé en deux articles, à l'exemple de ce qui est fait dans les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, le premier traitant du contrat conclu pour une durée ou pour une entreprise déterminées, le second de la clause d'essai.

Art. 3.

Clause d'essai.

L'article 3 du projet apporte aux dispositions qui régissent la clause d'essai, d'une part, des améliorations de terminologie, et d'autre part, des améliorations de fond, en vue de résoudre certaines questions controversées.

C'est ainsi que le projet précise que l'écrit qui constate la clause d'essai doit être rédigé pour chaque ouvrier indi-

Toelichting bij de artikelen.

HOOFDSTUK I.

Bepalingen tot wijziging van de wet
op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Artikel 1.

*De niet-tegenstelbaarheid
van bepaalde nietigheden van de overeenkomst.*

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bepaalt in artikel 47 dat de nietigheid van de overeenkomst niet kan ingeroepen worden ten aanzien van de loonaanspraken van de werkmán welke gegrond zijn op het verrichten van arbeid :

1° ingevolge een nietigheid wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

Het artikel 1 van het ontwerp voegt eenzelfde bepaling in in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. Het leek inderdaad onlogisch de waarborg der rechten die voortvloeien uit de arbeid verricht in uitvoering van een overeenkomst, die door een nietigheid is aangetast, te beperken tot de bescherming van het loon wanneer talrijke andere en even belangrijke rechten zoals bijvoorbeeld het dagloon of het gewaarborgd weekloon, de opzegging en de opzeggingsvergoeding niet zouden beschermd zijn.

Er weze aan herinnerd dat reeds gelijkaardige oplossingen door de wetgever werden voorgestaan inzonderheid inzake nietigverklaring van de arbeidsovereenkomst voor bedienden (art. 6 van de geordende wetten), de vergoeding der schade voortspruitend uit arbeidsongevallen (art. 1 laatste lid, van de gecoördineerde wetten) en de sociale zekerheid (art. 2, § 7, van de besluitwet van 28 december 1944) en dat de rechtspraak in dezelfde zin beslist heeft inzonderheid inzake de beloning van overuren verricht in strijd met de wet (Cass. 7 juni 1928, Pas. 1928, I, 175, en besluiten van de procureur-generaal Leclercq).

Art. 2.

*Overeenkomst voor een bepaalde tijd
of voor een bepaald werk.*

Op voorstel van de Raad van State werd artikel 5bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden gesplitst in twee artikelen, naar het voorbeeld van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, het eerste artikel handelt over de overeenkomst voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, het tweede over het proefbeding.

Art. 3.

Proefbeding.

Artikel 3 van het ontwerp brengt aan de bepalingen die handelen over het proefbeding verbeteringen aan eensdeels op taalkundig gebied en anderdeels ten gronde ten einde aan bepaalde geschilpunten een oplossing te geven.

Aldus preciseert het ontwerp dat het geschrift dat het proefbeding vastlegt uiterlijk op het ogenblik van de

viduellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci et que la durée de la période d'essai est de sept jours si elle n'a pas été fixée par la convention individuelle, une convention collective ou dans le règlement de travail.

La controverse concernant le point de savoir si la durée de la période d'essai doit être prolongée en cas de suspension de l'exécution du contrat est illustrée par les deux sentences contradictoires ci-après :

Maladie

C. P. Charleroi (0) 30 juin 1961 (R. D. S. 1962, p. 373).

« Le législateur du 4 mars 1954, s'il a réglementé le contrat de travail à l'essai et la suspension du contrat de travail en cas de maladie n'a nullement précisé que le contrat d'essai serait suspendu, même pour une période limitée, en cas de maladie ».

Journées de chômage, dimanches, toute autre cause.

C. P. App. Mons (0) 20 février 1960 (J. T. 1961, p. 28; R. D. S. 1961, p. 206).

« Le délai fixé par l'article 5bis de la loi sur le contrat de travail concerne des journées de travail effectif. »

Le Gouvernement estime qu'il est de l'intérêt des deux parties, que la période d'essai atteigne si possible la durée convenue en fonction de l'exécution normale du contrat. Dès lors, la survenance d'une cause de suspension de l'exécution du contrat doit entraîner une prolongation de la durée de l'essai. Cette prolongation ne peut cependant être de longue durée, car il faut permettre à l'employeur d'engager un autre ouvrier, si une cause de suspension de longue durée empêche l'ouvrier qu'il a recruté en premier lieu d'achever l'essai convenu. Compte tenu des délais très courts prévus par la loi, la prolongation de la durée de l'essai serait limitée à sept jours.

Cette prolongation de la durée totale de la période d'essai entraîne corrélativement une prolongation de la durée minimum de la période d'essai.

Quelques exemples concrets illustreront mieux l'application des nouvelles dispositions :

S = Suspension de l'exécution du contrat.

Période d'essai de 7 jours.

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
8	9	10/				

La durée de la période d'essai (7 jours) est prolongée d'une durée égale à la suspension (3 jours); la période d'essai se termine le 10^e jour (art. 5ter, § 3).

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/

indiensttreding en voor elke werkmán afzonderlijk moet opgesteld worden en dat de duur van de proeftijd zeven dagen belooft indien hij niet in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement werd bepaald.

Het twistpunt betreffende de vraag te weten of de duur van de proeftijd moet worden verlengd in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wordt aange-toond door de twee volgende tegenstrijdige uitspraken :

Ziekte.

W. R. Charleroi (werkl.) 30 juni 1961 (T. S. R. 1962, p. 373).

« Indien de wetgever van 4 maart 1954, de arbeidsovereenkomst op proef en de schorsing van de overeenkomst bij ziekte heeft geregeld, dan heeft hij geenszins bepaald dat de overeenkomst op proef bij ziekte zou geschorst worden, zelfs niet voor een beperkte periode. »

Werkloosheidsdagen, zondagen, elke andere oorzaak...

W. R. Ber. Bergen (werkl.) 20 februari 1960 (T. S. R. 1961, p. 206).

« De termijn bepaald in artikel 5bis van de wet op de arbeidsovereenkomst omvat werkelijke arbeidsdagen. »

De Regering is van oordeel dat in het belang van beide partijen, de proeftijd zoveel mogelijk de overeengekomen duur moet bereiken in functie van de normale uitvoering van de overeenkomst. Bijgevolg moet de onvoorziene schorsing van de uitvoering van de overeenkomst aanleiding geven tot een verlenging van de proeftijd. Deze verlenging mag evenwel niet van lange duur zijn want men moet aan de werkgever toelaten een andere werkmán aan te werven indien een oorzaak van langdurige schorsing de werkmán, die hij eerst heeft aangeworven, belet de overeengekomen proeftijd te beëindigen. Daar de wet in zeer korte termijnen voorzien heeft, zou de verlenging van de duur van de proeftijd beperkt moeten worden tot zeven dagen.

Deze verlenging van de totale duur van de proeftijd brengt corrélatief een verlenging mede van de minimumduur van zeven dagen van de proeftijd.

Enkele concrete voorbeelden geven een duidelijker beeld voor de toepassing van de nieuwe bepalingen :

S = Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Proeftijd van 7 dagen.

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
8	9	10/				

De duur van de proeftijd (7 dagen) is verlengd met de duur gelijk aan die van de schorsing (3 dagen); de proeftijd eindigt de tiende dag (Art. 5ter, § 3).

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/

La durée de la période d'essai (7 jours) ne peut pas être prolongée de plus de 7 jours; la période d'essai se termine le 14^e jour (art. 5ter, § 3).

Période d'essai de 10 jours.

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
8	9	10/	11	12	13//	

La durée de la période d'essai (10 jours) est prolongée de 3 jours; la période d'essai se termine le 13^e jour (art. 5ter, § 3).

La durée minimum de l'essai (7 jours) est également prolongée de 3 jours ($7 + 3 = 10$); le contrat peut être résilié à partir du 11^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 2).

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	12	13	14/
15	16	17//				

La durée de la période d'essai est prolongée de 7 jours ($10 + 7$); la période d'essai se termine le 17^e jour (Art. 5ter, § 3).

La durée minimum de l'essai (7 jours) est également prolongée de 7 jours ($7 + 7 = 14$); le contrat peut être résilié à partir du 15^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 2).

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/
15	16	17//				

La durée de la période d'essai (10 jours) ne peut pas être prolongée de plus de 7 jours; la période d'essai se termine le 17^e jour (Art. 5ter, § 3).

La durée minimum de l'essai (7 jours) ne peut être prolongée de plus de 7 jours ($7 + 7 = 14$); le contrat peut être résilié à partir du 15^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 2).

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/
S	S	S//				

La durée de la période d'essai (10 jours) ne peut pas être prolongée de plus de 7 jours ($10 + 7 = 17$); la période d'essai se termine le 17^e jour (Art. 5ter, § 3).

La durée minimum de l'essai (7 jours) ne peut être prolongée de plus de 7 jours ($7 + 7 = 14$); le contrat peut être résilié à partir du 15^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 2).

Période d'essai de 14 jours.

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7/
S	S	S	S	12	13	14
15	16	17	18//			

De duur van de proeftijd (7 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden; de proeftijd eindigt de veertiende dag (Art. 5ter, § 3).

Proeftijd van 10 dagen.

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
8	9	10/	11	12	13//	

De duur van de proeftijd (10 dagen) wordt verlengd met 3 dagen; de proeftijd eindigt de dertiende dag (Art. 5ter, § 3).

De minimum duur van de proef (7 dagen) wordt eveneens verlengd met 3 dagen ($7 + 3 = 10$); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 11^e dag af (Art. 5ter, § 4, tweede lid).

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	12	13	14/
15	16	17//				

De duur van de proeftijd wordt verlengd met 7 dagen ($10 + 7$); de proeftijd eindigt de 17^e dag (Art. 5ter, § 3).

De minimum duur van de proef (7 dagen) wordt eveneens met 7 dagen verlengd ($7 + 7 = 14$); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15^e dag af (Art. 5ter, § 4, tweede lid).

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/
15	16	17//				

De duur van de proeftijd (10 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden; de proeftijd eindigt de 17^e dag (Art. 5ter, § 3).

De minimum duur van de proef (7 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden ($7 + 7 = 14$); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15^e dag af (Art. 5ter, § 4, tweede lid).

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/
S	S	S//				

De duur van de proeftijd (10 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden ($10 + 7 = 17$); de proeftijd eindigt de 17^e dag (Art. 5ter, § 3).

De minimum duur van de proef (7 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden ($7 + 7 = 14$); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15^e dag af (Art. 5ter, § 4, tweede lid).

Proeftijd van 14 dagen.

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	5	6	7/
S	S	S	S	12	13	14
15	16	17	18//			

La durée de la période d'essai est prolongée de 4 jours ($14 + 4 = 18$); l'essai dure 18 jours.

L'essai a atteint la durée minimum de 7 jours, le contrat peut donc être résilié dès le 8^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 1^{er}).

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	12	13	14/
15	16	17	18	19	20	21//

La durée de la période d'essai est prolongée de 7 jours ($14 + 7 = 21$); la période d'essai dure 21 jours (Art. 5ter, § 3).

La durée minimum de l'essai est également prolongée de 7 jours ($7 + 7 = 14$); le contrat peut être résilié à partir du 15^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 2).

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/
S	S	S	S	S	S	S//

La durée de la période d'essai ne peut être prolongée de plus de 7 jours ($14 + 7 = 21$); la période d'essai dure 21 jours (Art. 5ter, § 3).

La durée minimum de l'essai ne peut être prolongée de plus de 7 jours ($7 + 7 = 14$); le contrat peut être résilié à partir du 15^e jour (Art. 5ter, § 4, al. 2).

Art. 4.

Responsabilité de l'ouvrier. Aggravation par convention collective.

L'article 8, alinéa 3 de la loi du 10 mars 1900, modifié par la loi du 4 mars 1954, dispose que l'ouvrier ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel, plutôt qu'accidentel. Une controverse a surgi sur le point de savoir si cette disposition avait un caractère impératif ou supplétif.

La Cour de cassation, se fondant sur une déclaration isolée du rapporteur de la loi du 4 mars 1954 (Annales parlementaires, session 1953-1954, séance du 4 février 1954, n° 170 p. 15) a mis fin à cette controverse en décidant par ses arrêts du 19 janvier 1960 (J. T. 1961, p. 135) et du 10 mars 1966 (J. T., p. 303) que les dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article 8 de la loi sur le contrat de travail ont un caractère supplétif et n'interdisent pas, de façon impérative, toute clause stipulant une responsabilité plus lourde.

De lege ferenda, le problème de la responsabilité du salarié reste cependant posé avec acuité.

En effet, la responsabilité civile, qui constitue déjà une charge non négligeable pour un débiteur ordinaire, devient particulièrement lourde pour un salarié. L'évolution du droit du travail qui tend notamment à une protection toujours plus grande de la rémunération du travail doit normalement amener un allègement de la sanction civile des fautes du salarié, ce dont bénéficient non seulement le travailleur lui-même, mais également les membres de la famille. (Roger Giraud-Jacqueme. La responsabilité limitée du salarié, Droit social, n° 3, mars 1966, pp. 145 et suivantes).

De duur van de proeftijd wordt verlengd met 4 dagen ($14 + 4 = 18$); de proeftijd duurt 18 dagen (Art. 5ter, § 3).

De proef heeft de minimum duur van 7 dagen bereikt en de overeenkomst mag beëindigd worden van de 8^e dag af (Art. 5ter, § 4, eerste lid).

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	12	13	14/
15	16	17	18	19	20	21//

De duur van de proeftijd wordt verlengd met 7 dagen ($14 + 7 = 21$) de proeftijd duurt 21 dagen (Art. 5ter, § 3).

De minimum duur van de proef wordt eveneens verlengd met 7 dagen ($7 + 7 = 14$); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15^e dag af (Art. 5ter, § 4, tweede lid).

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S/
S	S	S	S	S	S	S//

De duur van de proeftijd mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden ($14 + 7 = 21$); de proeftijd duurt 21 dagen (Art. 5ter, § 3).

De minimum duur van de proef mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden ($7 + 7 = 14$); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15^e dag af (Art. 5ter, § 4, tweede lid).

Art. 4.

Aansprakelijkheid van de werkmán Verzwaarig ervan bij collectieve overeenkomst

Het derde lid van artikel 8 van de wet van 10 maart 1900, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, bepaalt dat de werkmán enkel aansprakelijk is voor een lichte schuld wanneer deze in zijn hoofd eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. Een betwisting is opgerezen omtrent de vraag of deze bepaling van imperatieve of suppletieve aard was.

Het Hof van Cassatie, dat zich steunde op een alleenstaande verklaring van de verslaggever van de wet van 4 maart 1954 (Parlementaire handelingen, zitting 1953-1954, vergadering van 4 februari 1954, n° 170, p. 15), heeft aan dit geschilpunt een einde gemaakt door in zijn arresten van 19 januari 1960 (J. T. 1961, p. 135) en van 10 maart 1966 (J. T. p. 303) te beslissen dat de bepalingen van het tweede en derde lid van artikel 8 van de wet op de arbeids-overeenkomst een suppletief karakter hebben en dat deze bepalingen geen imperatief verbod inhouden van elk beding waarbij een zwaardere verantwoordelijkheid wordt opgelegd.

De lege ferenda blijft het vraagstuk van de verantwoordelijkheid van de werknemers nochtans scherp gesteld.

De burgerlijke verantwoordelijkheid, die reeds een niet te onderschatten last betekent voor een gewone schuldenaar, wordt buitengewoon zwaar voor een werknemer. De ontwikkeling van het arbeidsrecht die inzonderheid streeft naar een steeds grotere bescherming van het loon van de arbeid moet normaal leiden tot een verlichting van de burgerlijke sancties tegen de fouten van de werknemer, hetgeen moet ten goede komen niet alleen aan de werknemer, maar ook aan de leden van zijn gezin. (Roger Giraud-Jacqueme. La responsabilité limitée du salarié, Droit social, n° 3, mars 1966, p. 145 et volgende).

En l'absence de tout texte légal, la Cour de cassation française a adopté deux règles nouvelles en faveur du salarié qui sont directement contraires au droit commun de la responsabilité civile.

Par un important arrêt du 27 novembre 1958 (Cass. soc. 27 novembre 1958, D. 1959, p. 20 et note Lindon) elle a décidé que le droit de l'employeur à des dommages et intérêts pour malfaçons du salarié n'est ouvert que si le salarié a « commis dans l'exécution de ses obligations professionnelles une faute lourde équipollente au dol ». Puis, par un arrêt du 19 novembre 1959 (Cass. soc. 19 novembre 1959, D. 1960, p. 74, 2^{me} espèce et note Lindon) elle a limité le montant même de la réparation du salarié en décidant que le salaire ne peut être ramené à un montant inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (S. M. I. G.) par l'imputation sur la paye ni sur le cautionnement des risques normaux d'exploitation.

Il faut rappeler que le parlement a déjà été saisi d'une proposition de Loi Vermeylen (Sénat, session 1951-1952, doc. n° 46) frappant de nullité toute convention mettant à charge du chauffeur d'automobile l'indemnisation de dégâts ou dommages causés à des tiers. Lors de l'examen de l'article 4 de la loi du 4 mars 1954, la commission du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat a écarté cette proposition pour les raisons suivantes :

« Elle a estimé, d'une part, que le cas considéré est trop particulier pour être réglé dans une loi générale sur le contrat de travail, et d'autre part, qu'il faut suivre la Chambre, lorsqu'elle propose d'améliorer l'article 8. D'ailleurs, la modification envisagée répond au but poursuivi (le texte original néerlandais porte : is een stap in de richting die wordt nagestreefd) par cette proposition de loi qui sera bientôt examinée par votre Commission. » (Sénat, session 1953-1954, doc. 170, p. 14).

La proposition de loi Vermeylen ne fut cependant plus discutée par la suite et devint caduque.

Des abus ayant été constatés dans certains secteurs où les travailleurs courent des risques exceptionnels et permanents en raison de la nature même de leur travail (entre autres les chauffeurs de taxis), le gouvernement estime qu'il ne faut permettre d'aggraver la responsabilité légale que par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Cette formule offre le double avantage de permettre l'élaboration de règles spécifiques à chaque branche d'activité et d'assurer une meilleure sauvegarde des droits des travailleurs en les soustrayant à toute pression qui pourrait être exercée individuellement sur eux et à toute application arbitraire de l'aggravation de responsabilité qu'ils doivent supporter.

Art. 5.

Nullité de certaines clauses résolutoires.

Dans l'état actuel de la législation, la jurisprudence a admis la validité des conditions résolutoires stipulant que l'arrivée à l'âge de la pension met fin aux contrats de louage de travail conclus pour une durée indéterminée (Cass. 17 janvier 1963, R. D. S., p. 81). Elle a également admis la validité des clauses qui mettent fin au contrat de louage de travail, en cas de mariage (Cass. 14 juin 1963, R. D. S., p. 262).

Bij ontstentenis van elke wettelijke tekst paste het Franse Hof van Cassatie twee nieuwe regelen toe ten gunste van de werknemers die rechtstreeks in tegenstelling staan met het gemeen recht van de burgerlijke verantwoordelijkheid.

In een belangrijk arrest van 27 november 1958 (Cass. soc. 27 november 1958, D. 1959, p. 20 en nota Lindon) heeft het hof beslist dat het recht van de werkgever op schadevergoeding voor gebrekkig werk enkel mogelijk is indien de werknemer in de uitvoering van zijn beroepsverplichting een zware fout begaan heeft gelijkaardig aan bedrog. In een ander arrest van 19 november 1959 (Cass. soc. 19 november 1959, D. 1960 p. 74, 2^{me} espèce en nota Lindon) heeft het Hof het bedrag zelf van de vergoeding ten laste van de werknemer beperkt door te beslissen dat het loon niet tot een lager bedrag mag herleid worden dan het gewaarborgd interprofessioneel minimum loon (S. M. I. G.) door aanrekening op het loon, of op de borgtocht van de normale exploitatierisico's.

Er moet aan herinnerd worden dat bij het parlement reeds een wetsvoorstel werd ingediend door de heer Vermeylen (Senaat, zitting 1951-1952, stuk n° 46) waarin elke overeenkomst, die de vergoeding van de schade aan derden toegebracht, ten laste legt van de bestuurder van een autovoertuig, als nietig bestempeld wordt. Bij het onderzoek van artikel 4 van de wet van 4 maart 1954 heeft de Senaatscommissie van Arbeid en Sociale Voorzorg dit voorstel afgewezen om volgende redenen :

« Enerzijds acht zij het beschouwde geval te speciaal om in een algemene wet op het arbeidscontract te worden behandeld. Anderzijds is zij van oordeel dat de Kamer zonder verwijl moet gevolgd worden in haar voorstel tot verbetering van artikel 8. Trouwens de ontworpen wijziging is een stap in de richting die wordt nagestreefd door het wetsvoorstel dat eerlang door uw commissie zal worden onderzocht. » (Senaat zittijd 1953-1954, Stuk 170, p. 14.)

Het wetsvoorstel Vermeylen werd evenwel niet meer besproken en is naderhand vervallen.

Daar misbruiken worden vastgesteld in zekere sectoren waar de werknemers buitengewone en bestendige risico's lopen wegens de aard zelf van hun arbeid (onder meer de taxichauffeurs) oordeelt de regering dat het niet mag toegelaten worden de wettelijke verantwoordelijkheid te verzwaren tenzij bij een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze formule biedt het dubbel voordeel dat de uitwerking van deze specifieke regelen wordt toevertrouwd aan iedere bedrijfstak en dat de rechten van de werknemer beter gevrijwaard worden door die regelen te onttrekken aan elke druk die individueel op ieder werknemer zou kunnen uitgeoefend worden en aan elke arbitraire toepassing van de verzwaring der verantwoordelijkheid die ze moeten dragen.

Art. 5.

Nietigheid van bepaalde ontbindende voorwaarden.

In de huidige stand van de wetgeving heeft de rechtspraak de geldigheid aanvaard van de ontbindende voorwaarde waarbij voorzien wordt dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten (Cass. 17 januari 1963, T. S. R., p. 81). Zij heeft eveneens de geldigheid erkend van de bedingen waarbij het huwelijk een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst (Cass. 14 juni 1963, T. S. R., p. 262).

Par contre, la « Recommandation n° 119 concernant la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur » adoptée par la Conférence internationale du Travail à Genève le 26 juin 1963 prévoit notamment que la situation conjugale ne constitue pas un motif valable de licenciement.

D'autre part, le gouvernement veut assurer une plus grande protection des travailleurs âgés.

L'article 5 du projet frappe dès lors de nullité les clauses aux termes desquelles le mariage ou le fait d'atteindre un âge donnant droit à une quelconque pension mettent automatiquement fin au contrat.

Art. 6.

Indemnité de rupture d'un contrat à durée déterminée.

Il n'existe pas à proprement parler de controverse concernant l'interprétation de l'article 24 de la loi sur le contrat de travail, mais plutôt une discordance entre cette disposition et la disposition correspondante des lois sur le contrat d'emploi (art. 21).

Loi sur le contrat de travail.

Art. 24. — Si le contrat est conclu à terme ou s'il s'agit de l'exécution d'un ouvrage déterminé et que les parties conviennent d'une indemnité de rupture illicite d'engagement, la stipulation et le montant de l'indemnité sont réciproques, nonobstant toute convention contraire.

Lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Art. 21. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation avant terme sans justes motifs, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant des appointements et avantages qui restaient à échoir jusqu'à ce terme sans pouvoir excéder le double des appointements et avantages correspondants à la durée du préavis, qui aurait dû être respecté si le contrat avait été fait sans terme.

On aurait pu soutenir, semble-t-il, que les indemnités forfaitaires fixées par l'article 21 de la loi sur le contrat d'emploi devaient être appliquées par analogie au contrat de travail.

Mais cette opinion n'a trouvé aucun écho en doctrine et en jurisprudence qui estiment au contraire, qu'en cas de rupture anticipée et non justifiée d'un contrat de travail à durée déterminée, l'indemnité de rupture doit, à défaut d'avoir été fixée par les parties, être déterminée par les tribunaux suivant les règles du droit commun. (Horion, Nouveau précis de droit social, p. 284, 1965; Cass. 6 décembre 1962, R. D. S., 1963, p. 26; C. P. Anvers, 11 octobre 1955, R. D. S., 1956, p. 93 et note).

Afin de décharger la partie lésée de la charge de prouver la réalité du dommage, la relation de cause à effet et le montant du préjudice subi et en plus de permettre aux parties de connaître avec précision quelle est la sanction d'une rupture anticipée et injustifiée de leur part, le gouvernement propose d'insérer dans la loi sur le contrat de travail une disposition analogue à celle de l'article 21 de la loi sur le contrat d'emploi. Les termes « appointements et avantages » ont toutefois été remplacés par le terme

De « Recommandation n° 119 concernant la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur » adoptée par la Conférence internationale du Travail à Genève le 26 juin 1963 décide que la situation conjugale ne constitue pas un motif valable de licenciement.

Anderzijds wil de regering een ruimere bescherming verlenen aan de bejaarde werknemers.

Het artikel 5 van het ontwerp voorziet derhalve in de nietigheid van de bedingen waarbij het huwelijk en het bereiken van een leeftijd waardoor een recht op een welkdanig pensioen ontstaat, automatisch een einde stellen aan de overeenkomst.

Art. 6.

Vergoeding bij beëindiging van een overeenkomst voor bepaalde tijd.

Strikt genomen bestaat er geen betwisting betreffende de bepaling van artikel 24 van de wet op de arbeidsovereenkomst maar wel een verschil tussen deze bepaling en de overeenstemmende bepaling in de wetten betreffende het bediendencontract (art. 21).

Wet op de arbeidsovereenkomst.

Art. 24. — Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd aangegaan of geldt het de uitvoering van een bepaald werk, en komen partijen overeen omtrent een vergoeding die zal betaald worden in geval van onwettige verbreking van de verbintenis, dan bestaat er, ondanks elk hiermede strijdig beding, wederkerigheid ten aanzien van de bepaling en het bedrag der vergoeding.

Gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Art. 21. — Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalde duur, dan heeft de benadeelde partij, wegens het opzeggen daarvan zonder gegronde redenen vóór het verstrijken van de termijn, recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag der tot het verstrijken van die termijn te lopen wedden en verdiensten; zij mag echter niet het dubbele overschrijden van de wedden en verdiensten, overeenstemmende met de duur der opzegging, die diende in acht te worden genomen, indien men de overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten had.

Ogenschijnlijk had men kunnen beweren dat de forfaitaire vergoedingen, bepaald bij artikel 21 van de wetten betreffende het bediendencontract bij wijze van analogie moeten toegepast worden op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Maar deze stelling heeft geen weerklank gevonden in de rechtsleer noch in de rechtspraak die integendeel van oordeel zijn dat in geval van een vroegtijdige en niet-gerechtigde beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de ontslagvergoeding moet vastgesteld worden door de rechtbanken volgens de regelen van het gemeen recht wanneer partijen nagelaten hebben dit te doen (Horion, Nouveau précis de droit social, p. 284, 1965; Cass. 6 décembre 1962, T. S. R. 1963, p. 26; W. R. Antwerpen, 11 oktober 1955, T. S. R. p. 93 en nota).

Ten einde de benadeelde partij te ontlasten van het bewijs van de echtheid der schade, van het oorzakelijk verband terzake en van het bedrag van het geleden nadeel en aan de partijen toe te laten nauwkeurig de sanctie te kennen waaraan zij zich blootstellen bij een vroegtijdige en ongerechtvaardigde beëindiging, stelt de Regering voor in de wet op de arbeidsovereenkomst een bepaling in te lassen gelijkaardig aan die van artikel 21 van de wet betreffende het bediendencontract. De termen « wedden en ver-

« rémunération » dans le sens que lui donne l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. En second lieu, comme le préconise le Conseil d'Etat, le texte se réfère expressément au contrat pour une entreprise déterminée afin de combler une lacune existante dans les lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Art. 7.

Sanctions des obligations de l'employeur en matière de cautionnement.

L'article 26 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail a été remplacé par l'article 52, 3°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cette disposition unifie les règles du cautionnement en matière de contrat de travail et d'emploi (art. 32, modifié par l'article 51, 1°, de la loi du 12 avril 1965).

Cependant la loi du 12 avril 1965 n'a pas réalisé une uniformisation complète en matière de cautionnement car les obligations de l'employeur ne sont toujours pas sanctionnées pénalement dans le contrat de travail, alors que dans le contrat d'emploi l'article 33 des lois coordonnées, punit d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 F ou de l'une de ces peines seulement tout patron qui n'effectue pas dans les quinze jours le dépôt du cautionnement qu'il a reçu et ceux qui ont obligé l'employé de verser des fonds à un autre titre que celui de cautionnement.

L'article 7 du projet comble cette lacune en insérant dans la loi sur le contrat de travail une disposition semblable à l'article 33 de la loi sur le contrat d'emploi.

Art. 8.

Protection de la maternité.

L'article 8 du projet reprend les propositions faites par le Conseil national du travail dans son avis n° 231 du 5 mai 1966 (complétant l'avis n° 202 du 22 octobre 1964), en matière de protection de la maternité.

En matière de contrats de louage de travail une meilleure protection en cas de maternité sera assurée par l'allongement du congé de maternité, d'une part, et par l'interdiction de licenciement en raison de l'état de grossesse et de l'accouchement de la travailleuse, d'autre part.

Actuellement, en cas de maternité l'exécution des contrats de louage de travail est obligatoirement suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement et facultativement à la demande de la travailleuse pendant les six dernières semaines de la grossesse.

Le projet porte de 6 à 8 semaines le repos obligatoire qui suit l'accouchement et permet à la travailleuse de reporter en tout ou en partie après la huitième semaine qui suit l'accouchement la période de repos facultatif de 6 semaines qu'elle n'a pas utilisée.

Par la combinaison de ces deux mesures, la travailleuse peut bénéficier d'un repos continu de 14 semaines en principe, réparties à son choix et suivant son état de santé autour de la date de la naissance.

Le projet introduit dans la législation, le principe que les femmes ne peuvent être licenciées pour des raisons dues à leur état physique durant la période de grossesse et après l'accouchement.

diensten » werden nochtans vervangen door de term « loon » met de betekenis gegeven door artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. In de tweede plaats verwijst de tekst, zoals de Raad van State aanbeveelt, uitdrukkelijk naar de overeenkomst voor een bepaald werk om een leemte aan te vullen die in de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract bestaat.

Art. 7.

Sanctie van de verplichtingen van de werkgever inzake borgstelling.

Artikel 26 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst werd vervangen door artikel 52, 3°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Deze bepaling brengt eenheid in de regelen van borgstelling inzake de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden (art. 32, gewijzigd bij art. 51, 1°, van de wet van 12 april 1965).

Nochtans heeft de wet van 12 april 1965 geen volledige eenheid inzake borgstelling gebracht want de verplichtingen van de werkgever zijn nog altijd niet strafrechtelijk beteugeld in de arbeidsovereenkomst voor werklieden terwijl die voor bedienden in artikel 33 met een gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 F of met een van deze straffen elke werkgever bestraft die binnen de vijftien dagen na de ontvangst van de borgtocht deze niet in bewaring heeft gegeven en degenen die de bediende verplicht hebben fondsen te storten anders dan als borgstelling.

Artikel 7 van het wetsontwerp vult die leemte aan door in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden een bepaling in te voegen gelijkaardig aan die van artikel 33 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Art. 8.

Bescherming van het moederschap.

Artikel 8 van het ontwerp neemt de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad betreffende de bescherming van het moederschap over (Advies nr. 231 van 5 mei 1966 dat het advies nr. 202 van 22 oktober 1964 aanvult).

In zake van arbeidsovereenkomsten zal een betere bescherming bij moederschap verzekerd worden door, eensdeels, de verlenging van de moederschapsrust en, anderdeels, het ontslagverbod wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster.

Op dit ogenblik is de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten in geval van moederschap verplicht geschorst gedurende de zes weken die op de bevalling volgen en, op verzoek van de werkneemster, gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap.

Het ontwerp brengt van 6 op 8 weken de verplichte rustperiode na de bevalling en laat de werkneemster toe de niet-gebruikte facultatieve rustperiode van 6 weken geheel of gedeeltelijk te verschuiven tot na de achtste week die op de bevalling volgt.

Door de samenvoeging van deze twee maatregelen kan de werkneemster genieten van een ononderbroken rustperiode van 14 weken in principe, die zij naar eigen inzicht en volgens haar gezondheid rond de datum van de geboorte kan spreiden.

Het ontwerp last in de wetgeving het beginsel in dat de vrouwen wegens redenen die te wijten zijn aan hun fysische toestand tijdens de zwangerschapsperiode en na de bevalling niet mogen ontslagen worden.

Selon le Conseil national du Travail : « Cette protection ne viserait pas les licenciements motivés par toute autre raison que cet état physique. Il va de soi en effet que la travailleuse ne peut jouir d'un privilège par rapport aux autres membres du personnel lorsque la cause du licenciement est étrangère à la grossesse ou à l'accouchement. Tel est le cas du licenciement pour motif grave, pour motif d'ordre économique et technique et aussi pour tout autre motif valable résultant du comportement de la travailleuse, tels que mal-façon, emploi abusif de matériaux, absences au travail sans justification, arrivées tardives répétées, départs anticipés sans autorisation ou autres infractions à l'exécution du contrat de travail » (cfr. avis n° 231 du 5 mai 1966, p. 5).

En cas de contestation, ces motifs seront laissés à l'appréciation du juge.

La protection contre le licenciement couvre toute la période qui s'étend du moment où l'employeur a été informé de la grossesse de l'ouvrière par un certificat médical jusqu'à l'expiration du délai d'un mois prenant cours à la fin du repos postnatal.

De plus, la protection contre le licenciement ne porte pas préjudice aux dispositions générales applicables aux périodes de suspension du contrat prévues à l'article 28bis de la loi sur le contrat de travail ou à l'article 11 des lois sur le contrat d'emploi. Ainsi, le préavis remis pendant la période de protection et non contesté — ou admis par le juge — est néanmoins suspendu pendant les six dernières semaines de la grossesse et pendant le repos d'accouchement. De même, le préavis remis pour des motifs valables pendant la période légale de suspension précitée ne produit ses effets qu'à la reprise de l'exécution du contrat.

D'autre part, il y a lieu de préciser le sens des termes « licencier » ou « mettre fin au contrat »; il faut entendre par là l'acte par lequel l'employeur manifeste sa volonté de rompre le contrat, c'est-à-dire, en cas de rupture avec préavis, la notification du préavis et non l'échéance de celui-ci.

Il en résulte qu'un préavis remis avant la période d'interdiction produit normalement ses effets durant celle-ci, sauf pendant la période légale de suspension.

La période d'interdiction débute le jour de la communication à l'employeur d'un certificat médical attestant l'état de grossesse, elle se termine à l'expiration du délai d'un mois prenant cours à la fin du repos postnatal.

Lorsque, malgré l'interdiction précitée, l'employeur licencie une travailleuse protégée, celle-ci peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit être expresse et formulée dans les délais impartis; l'employeur doit y donner suite dans les 30 jours.

Il est souhaitable cependant que la procédure instaurée suscite en premier lieu un dialogue et, éventuellement, une conciliation entre les parties intéressées au sein de l'entreprise.

Si cette conciliation n'a pas eu lieu ou n'a pas abouti, il incombe au chef d'entreprise de signifier formellement son refus d'acquiescer à la demande de la travailleuse intéressée et d'indiquer par la même occasion le motif de licenciement, afin de permettre à la travailleuse de juger, en meilleure connaissance de cause l'opportunité d'un recours en justice.

Volgens de Nationale Arbeidsraad : « Deze bescherming zou niet gelden voor de afdankingen die zijn ingegeven door andere redenen dan de lichamelijke toestand. Het ligt inderdaad voor de hand, dat de werkneemster geen voorrecht mag genieten t.o.v. de andere personeelsleden, wanneer de oorzaak van de afdanking vreemd is aan de zwangerschap of aan de bevalling. Zulks is het geval voor de afdanking wegens ernstige tekortkoming, wegens redenen van economische en technische aard, evenals voor elke andere geldige reden die haar oorsprong vindt in de gedraging van de werkneemster, zoals gebrekkige uitvoering van het werk, verkeerde aanwending van materiaal, afwezigheden op het werk zonder verantwoording, herhaalde telatakomingen, vervroegd vertrek zonder toelating of andere inbreuken op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst » (cfr. advies nr. 231 van 5 mei 1966, p. 5).

Bij betwisting, zullen deze redenen aan het oordeel van de rechter worden gelaten.

De bescherming tegen het ontslag dekt de gehele periode die zich uitstrekt vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht nopens de zwangerschap van de werkster bij middel van een geneeskundig getuigschrift, tot op het verstrijken van de termijn van een maand welke begint te lopen bij het einde van de postnatale rust.

Daarenboven doet de bescherming tegen het ontslag geen afbreuk aan de algemene beschikkingen die toepasselijk zijn op de periode van schorsing van de overeenkomst, voorzien in artikel 28bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden of in artikel 11 van de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Aldus wordt de opzegging, die tijdens de beschermde periode wordt gegeven en niet wordt betwist — of aanvaard door de rechter — evenwel geschorst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap en gedurende de bevallingsrust. Ook de opzegging, die om rechtsgeldige redenen gedurende vorengenoemde wettelijke schorsingsperiode wordt gegeven, zal slechts uitwerking hebben bij het hernemen van de uitvoering van de overeenkomst.

Anderdeels moet de betekenis van de termen « ontslagen » of een « einde maken aan de overeenkomst » worden verduidelijkt. Daaronder zal worden verstaan, de handeling waardoor de werkgever zijn wil te kennen geeft de overeenkomst te beëindigen d.w.z., ingeval van beëindiging met opzegging de betekening van de opzegging en niet de vervaltijd ervan.

Hieruit volgt dat een opzegging die vóór de verbodsperiode wordt gegeven, normaal uitwerking heeft gedurende deze periode, behalve tijdens de wettelijke schorsingsperiode.

De verbodsperiode begint te lopen vanaf de dag dat een geneeskundig getuigschrift, waaruit de zwangerschap blijkt, aan de werkgever wordt overgemaakt. Zij eindigt bij het verstrijken van de termijn van een maand welke begint te lopen bij het einde van de postnatale rust.

Wanneer de werkgever, niettegenstaande vorengenoemd verbod, een beschermde werkneemster ontslaat, mag deze vragen om in de onderneming te mogen blijven of er weder opgenomen te worden binnen de gestelde termijnen; de werkgever moet er binnen de 30 dagen gevolg aan geven.

Het is evenwel wenselijk dat de ingestelde procedure in de eerste plaats in de onderneming aanleiding zou geven tot overleg en eventueel tot een verzoening tussen de betrokken partijen.

Indien deze verzoening niet plaats heeft of tot geen resultaat leidt, moet het ondernemingshoofd zijn weigering om op het verzoek van de werkneemster in te gaan, formeel betekenen en de redenen van ontslag mededelen ten einde de werkneemster toe te laten zich met betere kennis van zaken een oordeel te vormen over de wenselijkheid voor de rechter te gaan.

Pour justifier sa décision, le chef d'entreprise doit indiquer que le licenciement n'est pas dû à l'état physique de la travailleuse.

Si l'employeur refuse de donner suite à la demande de la travailleuse et s'il maintient un licenciement dont les motifs n'ont pas été considérés par le juge comme étrangers à l'état physique de l'intéressée, il est tenu de payer, indépendamment des autres indemnités prévues par la loi, une indemnité forfaitaire qui constitue la sanction de l'inexécution par l'employeur de ses obligations à l'égard de la travailleuse. Cette indemnité est égale au double de la rémunération correspondante au délai de préavis avec un maximum de trois mois.

Si l'employeur réintègre la travailleuse dans l'entreprise, il doit lui payer la rémunération qu'elle a perdue. Les cotisations patronales et ouvrières de sécurité sociale afférentes à cette rémunération sont normalement dues.

Art. 9.

Reprise du travail après une suspension de l'exécution du contrat par suite d'intempéries.

L'article 28ter de la loi sur le contrat de travail permet à l'employeur, à condition d'avoir averti l'ouvrier de n'avoir pas à se présenter, de suspendre l'exécution du contrat de travail en cas d'intempéries empêchant le travail. Lorsque les intempéries ont cessé l'employeur doit-il avertir l'ouvrier de la reprise du travail ?

Deux opinions contradictoires existent à ce sujet :

L'employeur *ne doit pas* avertir l'ouvrier de la reprise du travail.

— Horion, Suspension du travail et salaire garanti, 1963, p. 124.

— Cass. 2 octobre 1958, J. T. 1958, p. 686; R. D. S. 1959, p. 38.

— C. P. Hasselt, 16 mars 1959, Bull. F. I. B. 1961, p. 2202 (ouvrier habitant à 2 km du chantier).

— Cass. 22 avril 1965, R. D. S., 1965, p. 204.

L'employeur *doit* avertir l'ouvrier de la reprise du travail.

— C. P. Bruxelles (0) 28 mars 1956, R. D. S. 1956, p. 258 et note A. L.

— C. P. App. Bruxelles (0) 5 février 1959, R. D. S. 1959, p. 243.

Le projet complète l'article 28ter actuel en prévoyant expressément que l'ouvrier doit être averti de la reprise du travail.

En effet, il n'est pas logique d'exiger que l'ouvrier s'informe, se rende sur place pour constater si le travail a repris alors que le législateur a formellement subordonné la suspension du contrat à l'avertissement donné à l'ouvrier de n'avoir pas à se présenter au travail.

Au surplus, il est inéquitable d'obliger un ouvrier habitant à une grande distance de son travail d'exposer d'importants frais de déplacement alors qu'il n'est pas certain de pouvoir reprendre le travail.

Enfin, l'usage s'est répandu dans la plupart des entreprises d'avertir le personnel de la reprise du travail.

Om zijn beslissing te verantwoorden, moet het ondernemingshoofd aangeven dat het ontslag niet te wijten is aan de lichamelijke toestand van de werknemster.

Indien de werkgever weigert gevolg te geven aan het verzoek van de werknemster en bij zijn beslissing van ontslag blijft waarvan de redenen door de rechter worden geacht niet vreemd te zijn aan de lichamelijke toestand van de betrokkene, is hij verplicht, benevens de andere bij de wet voorziene vergoedingen, een forfaitaire vergoeding te betalen als sanctie voor niet-naleving van zijn verplichtingen t.a.v. de werknemster. Deze vergoeding is gelijk aan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden.

Indien de werkgever de werknemster in zijn onderneming wederopneemt, is hij ertoe gehouden het door haar verloren loon te betalen. De werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid met betrekking tot dit loon zijn normaal verschuldigd.

Art. 9.

Hervatting van de arbeid na een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weder.

Artikel 28ter van de wet op de arbeidsovereenkomst laat de werkgever toe, op voorwaarde de werkmans te hebben verwittigd, dat hij zich niet diende aan te bieden, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen in geval van slecht weder dat de arbeid verhindert. Wanneer het slecht weder een einde neemt, moet de werkgever de werkmans verwittigen dat de arbeid hervat wordt ?

Terzake bestaan twee tegenstrijdige meningen :

De werkgever *behoeft* de werkmans *niet* te verwittigen van de werkhervatting.

— Horion, Suspension du travail et salaire garanti, 1963, p. 124.

— Cass. 2 oktober 1958, J. T. 1958, p. 686; T. S. R. 1959, p. 38.

— W. R. Beroep Brussel (Werkl.) 5 februari 1959, p. 2202 (werkmans die op 2 km van werf woonachtig is).

— Cass. 22 april 1965, T. S. R., 1965, p. 204.

De werkgever *moet* de werkmans verwittigen van de werkhervatting.

— W. R. Brussel (Werkl.) 28 maart 1956, T. S. R. 1956, p. 258 en nota A. L.

— W. R. Beroep Brussel (Werkl.) 5 februari 1959, T. S. R. 1959, p. 243.

Het ontwerp vult huidig artikel 28ter aan en voorziet uitdrukkelijk in de verplichting dat de werkmans op de hoogte moet gebracht worden van de werkhervatting.

Het is inderdaad niet logisch van de werkmans te eisen dat hij navraag doet of zich ter plaatse gaat begeven om te zien of de arbeid werd hervat wanneer de wetgever de schorsing van de overeenkomst formeel afhankelijk heeft gesteld van de verwittiging aan de werkmans gegeven, zich niet op het werk te moeten aanbieden.

Overigens is het niet billijk een werkmans die ver van zijn werk woont te verplichten tot belangrijke reiskosten uit te geven wanneer hij niet eens zeker is de arbeid te mogen hervatten.

Tenslotte is in het merendeel der ondernemingen de gewoonte verspreid dat het personeel verwittigd wordt van de werkhervatting.

Art. 10.

*Résiliation du contrat
pendant les périodes de suspension
pour cause d'obligations militaires.*

Etant admis que le contrat de louage de travail à l'essai ne constitue pas une sorte de contrat spécial, il s'indique, comme le souhaite le Conseil d'Etat, de préciser au § 2 de l'article 28quinquies que l'interdiction de résilier pendant les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'obligations militaires ne s'applique pas à la période d'essai et que les dispositions de l'article 5ter, notamment celles du § 4 trouveront à s'appliquer.

Le libellé du § 4, a pu faire croire que la rupture injustifiée du contrat pendant les courtes périodes de suspension prévues au § 1^{er}, 2^o à 5^o, à savoir :

- pendant la durée du séjour dans un centre de recrutement et de sélection (durée qui ne peut excéder 10 jours selon l'art. 58, § 1^{er} des lois coordonnées sur la milice, et qui est généralement de 3 jours),
- pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée,
- pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection,
- pendant la durée du service accompli auprès de la protection civile,

était également sanctionnée par le paiement d'une indemnité spéciale égale à la rémunération normale due pour les périodes protégées précédant l'appel ou le rappel sous les armes ou suivant le renvoi en congé illimité.

Le législateur du 15 avril 1964 n'a jamais expressément ou implicitement manifesté une telle intention.

Au surplus, l'indemnité spéciale se calcule par référence à des périodes d'appel ou de rappel sous les armes et d'envoi en congé illimité qui sont sans aucun rapport avec ces courtes périodes de suspension énumérées ci-dessus.

Sauf motif grave ou motif suffisant, il est interdit à l'employeur, depuis la loi du 15 avril 1964 de mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis (art. 28quinquies, § 2). Si l'employeur viole cette interdiction il ne devra pas l'indemnité spéciale, mais la rupture sera toujours fautive, puisque faite en violation du § 2, et l'obligera à payer à l'ouvrier l'indemnité de rupture ou des dommages-intérêts sans que ce dernier soit tenu de fournir des prestations de travail.

L'article 10 du projet rectifie la rédaction du § 4 de l'article 28quinquies dans ce sens.

Art. 11.

Salaire hebdomadaire garanti.

L'article 11 du projet comble, à la demande du Conseil d'Etat, une lacune de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci, qui avait omis

Art. 10.

*Beëindiging van de overeenkomst
tijdens de schorsingsperioden
wegens militaire verplichtingen.*

Vermits aanvaard wordt dat de arbeidsovereenkomst met proefbeding geen afzonderlijke soort overeenkomst is, moet, zoals de Raad van State het wenst, in § 2 van artikel 28quinquies gepreciseerd worden dat het verbod om de arbeidsovereenkomst tijdens de korte perioden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens militaire verplichtingen te beëindigen, niet van toepassing is op de proeftijd en dat het bepaalde in artikel 5ter, inzonderheid dat van § 4, dient toegepast te worden.

Zoals § 4 van artikel 28quinquies gesteld is zou men kunnen denken dat de ongerechtvaardigde beëindiging van de overeenkomst van de in § 1, 2^o tot 5^o bedoelde korte schorsingsperioden, te weten :

- tijdens de duur van het verblijf in een recruterings- en selectiecentrum (welke volgens art. 58, § 1 van de gecoördineerde militiewetten niet langer mag duren dan 10 dagen en die normaal 3 dagen belooft),
- tijdens de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger,
- tijdens de hospitalisatie in een militaire inrichting tengevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven,
- tijdens de duur van de dienst volbracht bij de burgerlijke bescherming,

eveneens gestraft werd met de betaling van de speciale vergoeding gelijk aan het normaal verschuldigd loon voor de beschermde perioden die de oproeping of de wederoperoeping onder de wapens voorafgaan of volgen op het met onbepaald verlof zenden.

De wetgever van 15 april 1964 heeft nooit uitdrukkelijk of impliciet een dergelijke bedoeling te kennen gegeven.

Overigens, de speciale vergoeding wordt berekend door verwijzing naar de perioden van oproeping of wederoperoeping onder de wapens en het zenden met onbepaald verlof die geen enkel verband houden met die hiervoor vermelde korte schorsingsperioden.

Zonder dringende reden of zonder voldoende reden is het, sinds de wet van 15 april 1964, aan de werkgever verboden eenzijdig een overeenkomst voor onbepaalde tijd te beëindigen, zelfs met de nakoming van de bepalingen die de opzegging behandelen (art. 28quinquies, § 2). Indien de werkgever dit verbod overtreedt, moet hij niet de speciale vergoeding betalen, maar, aangezien de beëindiging steeds foutief is, daar ze in strijd is met § 2, zal hij verplicht zijn aan de werkman de ontslagvergoeding of schadeloosstelling uit te keren zonder dat laatstgenoemde er nog toe gehouden is arbeidsprestaties te verrichten.

Artikel 10 van het ontwerp verbetert de redactie van § 4 van artikel 28quinquies in die zin.

Art. 11.

Gewaarborgd weekloon.

Artikel 11 van het ontwerp vult, op verzoek van de Raad van State, een leemte aan van de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling van en de voorkoming van beroepsziekten, die vergat de beroepsziekten uit te

d'exclure les maladies professionnelles de l'application du § 1^{er} de l'article 29 de la loi sur le contrat de travail.

Il précise également les termes « douze premiers jours ouvrables », que le législateur du 10 décembre 1962 avait définis dans les travaux préparatoires comme équivalents à « deux semaines-calendrier » (Chambre des Représentants, Doc. parl. session 1961-1962, 360, n° 1, p. 7). Se ralliant à la proposition du Conseil d'Etat, le projet remplace les mots « douze premiers jours ouvrables » par les mots « quatorze premiers jours » étant entendu que selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le mot « jour » doit communément s'entendre dans le sens de « jour-calendrier ».

Par ailleurs, l'article 11 du projet met les causes d'exclusion du salaire hebdomadaire garanti en concordance avec les cas où l'octroi des prestations de l'assurance maladie-invalidité est refusé (art. 70, § 3 de la loi du 9 août 1963).

Art. 12.

Cet article abroge la référence faite dans l'article 40 à l'article 37 qui a été abrogé par la loi du 30 avril 1958.

CHAPITRE II.

Dispositions modifiant les lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Art. 13.

Contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée.

L'article 13 du projet réalise, suite à une observation du Conseil d'Etat, un parallélisme entre les législations relatives aux contrats de travail et d'emploi en ce qui concerne la constatation par écrit des contrats à terme.

Art. 14.

Clause d'essai.

Les modifications apportées à l'article 3 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi ont pour but de mettre fin à de nombreuses controverses sur les points suivants :

1° A quel moment l'écrit doit-il être rédigé ?

Soit avant l'engagement, soit au plus tard au moment de l'entrée en service.

- Cass., 5 décembre 1935 (Pas. 1936, I, p. 77).
- C. P. App. Liège, 23 novembre 1938 (Jur. Liège 1939, p. 127).
- C. P. App. Bruxelles 29 juin 1948, (R. D. S. 1949, p. 154).
- C. P. Gand, 8 février 1949, (R. D. S. 1949, p. 148).
- C. P. App. Mons, 3 mars 1951 (R. D. S. 1952, p. 130).
- C. P. App. Liège, 20 janvier 1953 (R. D. S. 1955, p. 288).
- C. P. App. Liège 19 février 1953 (Jur. Liège 1952-1953, p. 222).
- Trib. Marche 26 mars 1954 (Jur. Liège, 1954, p. 270).

sluiten van de toepassing van § 1 van artikel 29 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Het preciseert ook de woorden « eerste twaalf werkdagen » die de wetgever van 10 december 1962 had omschreven in de voorbereidende werken als gelijkwaardig aan « twee kalenderweken » (Kamer van Volksvertegenwoordigers, Parl. Stukken, zittijd 1961-1962, 360, n° 1, p. 7). Ingaand op het voorstel van de Raad van State vervangt het ontwerp de woorden « eerste twaalf werkdagen » door de woorden « eerste veertien dagen » vermits volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie het woord « dag » moet uitgelegd worden in de zin van « kalenderdag ».

Het artikel 11 van het ontwerp brengt overigens de oorzaken van uitsluiting van het gewaarborgd weekloon in overeenstemming met de gevallen waar de toekenning van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt geweigerd (art. 70, § 3 van de wet van 9 augustus 1963).

Art. 12.

Dit artikel heft in artikel 40 de verwijzing op naar het artikel 37 dat door de wet van 30 april 1958 opgeheven werd.

HOOFDSTUK II.

Bepalingen tot wijziging van de geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Art. 13.

Overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor bepaald werk.

Het artikel 13 verwezenlijkt, naar aanleiding van een opmerking van de Raad van State, een parallélisme tussen de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden inzake de vastlegging per geschrift van de overeenkomsten met tijdsbeding.

Art. 14.

Proefbeding.

De wijzigingen aangebracht aan artikel 3 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract hebben als doel aan de talrijke betwistingen nopens de volgende punten een einde te stellen :

1° Op welk ogenblik moet het geschrift opgesteld worden ?

Hetzij vóór de aanwerving hetzij uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding.

- Cass., 5 december 1935 (Pas. 1936, I, p. 77).
- W. R. ber. Luik, 23 november 1938 (Jur. Liège 1939, p. 127).
- W. R. ber. Brussel 29 juni 1948, (T. S. R. 1949, 154).
- W. R. Gent, 8 februari 1949 (T. S. R. 1949, p. 148).
- W. R. ber. Bergen, 3 maart 1951 (T. S. R. 1952, p. 130).
- W. R. ber. Luik, 20 januari 1953 (T. S. R. 1955, p. 288).
- W. R. ber. Luik, 19 februari 1953 (Jur. Liège 1952-1953, p. 222).
- Rechth. Marche, 26 maart 1954 (Jur. Liège 1954, p. 270).

— C. P. Gand, 21 août 1962 (R. D. S. 1962, p. 315).
 — Blanpain, De Arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden, p. 20.

L'écrit peut encore être rédigé après l'entrée en service de l'employé.

— C. P. Charleroi 20 janvier 1938, (J. L. O. 1939, 25).

— C. P. Anvers 15 juin 1953, (R. W. 1953-1954 col. 1309).

— C. P. Bruxelles, 4 septembre 1959, (R. W. 1959-1960, col. 654 et R. D. S. 1961, p. 38).

L'obligation de rédiger un écrit avant l'entrée en service de l'employé se justifie si l'on considère que ce n'est que jusqu'au début de l'exécution du contrat que les parties sont libres de décider la nature de la convention sans crainte d'une fraude possible. Après son entrée en service l'employé ne signera probablement plus en toute liberté, mais bien dans la crainte d'être congédié.

On peut rappeler également qu'une proposition tendant à insérer le mot « préalablement » avant les mots « par écrit » fut faite par un membre de la commission du Sénat lors de la discussion de la loi du 11 mars 1954. Le rapport de la commission déclare que cette proposition n'a pas été retenue parce-qu'elle ferait surgir d'autres contestations. (Sénat, session 1953-1954, doc. 192, p. 3). Aucune explication n'a toutefois été donnée sur la nature de ces éventuelles contestations.

L'expérience a démontré que cette proposition était judicieuse et aurait évité bien des contestations si elle avait été adoptée.

2° Quelle est la durée de l'essai lorsque la convention des parties ne le précise pas ?

Aucune difficulté n'existe si cette durée a été fixée par le règlement de travail ou par une convention collective de travail.

A défaut de cela on admet généralement que l'usage supplée au silence des parties. Toutefois il se peut qu'aucun usage n'existe et au surplus s'il existe, l'usage peut être ignoré par les parties.

A défaut d'usage, les opinions sont divisées et tranchent, tantôt pour la durée minimale tantôt pour la durée maximale permise par la loi :

un mois

— Horion, Nouveau précis de droit social belge, n° 356, 1965.

— Blanpain, De Arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden, n° 60;

trois mois

— Colens, Le contrat d'emploi, n° 57, 1962.

Le Gouvernement fait sienne l'opinion selon laquelle la clause d'essai déroge au principe de la stabilité de l'emploi et doit dès lors s'interpréter restrictivement.

En conséquence, le projet précise qu'en l'absence de convention sur la durée de l'essai, celle-ci sera d'un mois soit la durée minimale permise par la loi.

La règle de la détermination de cette durée par l'usage est écartée en raison des incertitudes qu'elle comporte.

— W. R. Gent, 21 augustus 1962 (T. S. R. 1962, p. 315).
 — Blanpain, De arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden, p. 20.

Het geschrift mag opgesteld worden na de indiensttreding van de bediende.

— W. R. Charleroi, 20 januari 1938 (J. L. O. 1939, p. 25).

— W. R. Antwerpen, 15 juni 1953 (R. W. 1953-1954, kol. 1309).

— W. R. Brussel, 4 september 1959 (R. W. 1959-1960, kol. 654 en T. S. R. 1961, p. 38).

De verplichting een geschrift op te stellen vóór de indiensttreding van de bediende wordt gerechtvaardigd door de overweging dat enkel tot het begin van de uitvoering van de overeenkomst de partijen vrij beslissen over de aard van het contract zonder vrees voor een mogelijk bedrog. Na zijn indiensttreding zal de bediende waarschijnlijk niet meer in volle vrijheid een handtekening plaatsen maar veeleer in de vrees ontslagen te worden.

Er kan tevens aan herinnerd worden dat reeds een voorstel werd ingediend, dat er toe strekte het woord « voorafgaandelijk » voor het woord « schriftelijk » in te lassen, door een lid van de senaatscommissie ter gelegenheid van de bespreking van de wet van 11 maart 1954. Het verslag van de commissie laat uitschijnen dat dit voorstel niet weerhouden werd omdat het andere betwistingen deed oprijzen. (Senaat, zitting 1953-1954, stuk n° 192, p. 3). Er werd evenwel geen enkele aanwijzing gegeven betreffende de aard van die eventuele twistpunten.

De ervaring heeft aangetoond dat dit voorstel oordeelkundig was en dat heel wat geschillen hadden kunnen vermeden worden ware het goedgekeurd geworden.

2° Hoelang duurt de proeftijd indien de overeenkomst van de partijen het niet vermeldt ?

Er bestaat geen enkele moeilijkheid wanneer deze duur wordt vastgesteld in het arbeidsreglement of bij een collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis daarvan neemt men over het algemeen aan dat de gewoonte moet ingeroepen worden in geval van stilzwijgen van de partijen. Het kan nochtans gebeuren dat geen enkele gewoonte bestaat en zelfs als ze bestaat dat de partijen ze niet kennen.

Bij gebrek aan gewoonte zijn de meningen verdeeld en gaan soms in de zin van de minimumduur soms in de zin van de maximumduur door de wet toegelaten :

één maand

— Horion, Nouveau précis de droit social belge, n° 356, 1965.

— Blanpain, De arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden, n° 60;

drie maanden

— Colens, Le contrat d'emploi, n° 57, 1962.

De Regering deelt de mening van degenen die oordelen dat het proefbeding een afwijking is op het beginsel van de vastheid van betrekking en dat het bijgevolg in de enge zin moet verklaard worden.

Het wetsontwerp bepaalt dat bij ontstentenis van een beding nopens de duur van de proeftijd, deze één maand zal bedragen, hetzij de minimale door de wet toegelaten duur.

De regel van de bepaling van deze duur door de gewoonte, werd geweerd wegens de onzekerheden die deze regel meebrengt.

3° *La période d'essai doit-elle être prolongée en cas de survenance d'une cause de suspension de l'exécution du contrat ?*

Non prolongation.

Doctrines :

— Colens, *Le contrat d'emploi*, n° 64, 1962.

Jurisprudence :

— Sentence arbitrale 13 octobre 1960 (arbitre : M^e Coupé) J. T. 1961, p. 27 et R. D. S. 1961, p. 208.

— C. P. Charleroi (O.) 30 juin 1961, R. D. S. 1962, p. 373.

— Comm. App. (chôm.) 10 février 1961, B. F. I. B. 1962, p. 979.

Prolongation.

Doctrines :

— Blanpain, *De Arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden*, n°s 102 et 103.

— Sous sentence arbitrale 13 octobre 1960 A. Lagasse R. D. S., 1961, p. 208, M. Taquet J. T., 1961, p. 27.

Jurisprudence :

— C. P. Bruxelles, 31 janvier 1962, R. D. S. 1962, p. 163.

— C. P. Anvers 27 décembre 1961, R. W. 2 septembre 1962, col. 75 et note L.-P. Suetens.

— C. P. App. Bruxelles (E.) 13 avril 1964, R. D. S. 1964, p. 197.

— C. P. App. Liège (E.) 16 janvier 1964, J. T. 1964, p. 172 et note M. Taquet.

— C. P. App. Mons (O.) 20 février 1960, J. T. 1961, p. 28.

Le projet prévoit expressément qu'en cas de survenance d'une cause de suspension de l'exécution du contrat, la durée de l'essai est prolongée à due concurrence.

La majorité de la doctrine et de la jurisprudence admettent actuellement que les périodes de suspension de l'exécution du contrat prolongent la durée de la période d'essai. Il importe en effet que l'essai ait une durée effective suffisante pour permettre à l'employé d'apprécier les conditions de travail qui sont faites et à l'employeur d'estimer les capacités de celui qu'il a engagé.

Contrairement à la disposition correspondante de la loi sur le contrat de travail, la durée de la prolongation ne doit pas être limitée.

En effet, lorsque l'engagement est fait à l'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité dès que l'incapacité dure plus de huit jours (art. 12bis).

Lorsque l'employé engagé à l'essai remplit des obligations militaires il n'est pas interdit à l'employeur de mettre fin au contrat moyennant préavis, car l'interdiction prévue à l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, ne s'applique pas pendant la période d'essai, ainsi que le projet le précise désormais expressément.

Les absences à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles n'empêchent pas l'employeur de donner un

3° *Moet de proeftijd verlengd worden ingeval zich een oorzaak van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voordoet ?*

Geen verlenging.

Rechtsleer :

— Colens, *Le contrat d'emploi*, n° 64, 1962.

Rechtspraak :

— Scheidsrechterlijke uitspraak 13 oktober 1960 (scheidsrechter Mter Coupé) J. T. 1961, p. 27 et T. S. R. 1961, p. 208.

— W. R. Charleroi (werkl.) 30 juni 1961, T. S. R. 1962, p. 273.

— Commissie van beroep (werkloosheid) 10 februari 1961, Med. V. B. N. 1962, p. 912.

Verlenging.

Rechtsleer :

— Blanpain, *De Arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden*, n°s 102 en 103.

— Onder scheidsrechterlijke uitspraak 13 oktober 1960 A. Lagasse T. S. R. 1961, p. 208, M. Taquet J. T. 1961, p. 27.

Rechtspraak :

— W. R. Brussel 31 januari 1962, T. S. R. 1962, p. 163.

— W. R. Antwerpen 27 december 1961, R. W. 2 september 1962, kol. 75 en nota L.-P. Suetens.

— W. R. beroep Brussel (bed.) 13 april 1964, T. S. R. 1964, p. 197.

— W. R. beroep Luik (bed.) 16 januari 1964, J. T. 1964, p. 172 en nota M. Taquet.

— W. R. beroep Bergen (werkl.) 20 februari 1960, J. T. 1961, p. 28.

Het ontwerp bepaalt uitdrukkelijk dat ingeval zich een oorzaak van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voordoet de duur van de proeftijd evenredig wordt verlengd.

De meerderheid van de rechtsleer en van de rechtspraak neemt thans aan dat de schorsingsperiodes van de uitvoering van de overeenkomst de duur van de proeftijd verlengen. Het is immers van belang dat de proeftijd werkelijk voldoende lang duurt opdat de bediende de opgestelde arbeidsvoorwaarden zou kunnen waarderen en de werkgever de hoedanigheden van degene die hij aangeworven heeft zou kunnen beoordelen.

In tegenstelling met de overeenstemmende bepaling van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden moet de duur van de verlenging niet beperkt worden.

Inderdaad, werd de bediende aangeworven op proef dan kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een ongeval een einde maken aan de overeenkomst zonder vergoeding wanneer die ongeschiktheid langer duurt dan acht dagen (art. 12bis).

Wanneer de op proef aangeworven bediende zijn militaire verplichtingen nakomt is het aan de werkgever niet verboden een einde te stellen aan de overeenkomst bij middel van een opzegging, want het in artikel 7, § 2, eerste lid, bedoeld verbod geldt niet tijdens de proeftijd, zoals het ontwerp dit uitdrukkelijk voor de toekomst betoogt.

De afwezigheden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten beletten evenmin de

préavis, ni à celui-ci de courir; au surplus elles sont de fort courte durée.

Il ne reste que deux cas de suspension de l'exécution du contrat qui prolongent la période d'essai tout en empêchant le préavis donné par l'employeur de courir.

En cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles (art. 12^{quinquies}), la durée de la fermeture ne pose pas de problème.

En cas de repos de grossesse et d'accouchement (art. 8), la durée de la période d'essai pourrait être prolongée de quatorze semaines. Une telle prolongation survenant dans le courant du troisième mois de la période d'essai aurait pour effet de porter à 26 semaines la durée de la période d'essai, ce qui ne paraît pas excessif, surtout si on considère que cette employée, qui pouvait déjà être congédiée dès la fin du premier mois de l'essai, a beaucoup de chances d'être engagée définitivement. Ici encore, afin d'éviter toute équivoque, il sera précisé à l'article 8, § 1^{er} de la loi que la protection contre le licenciement en cas de grossesse ne s'applique pas pendant la période d'essai.

4^e Formes et date de prise de cours du préavis.

« Le préavis peut être donné tant verbalement que par écrit. En application de l'article 1033 du Code de procédure civile, le délai de préavis prend cours le lendemain du jour où le préavis est donné » (Bull. Q. et R. Sénat, session 1962-1963, n° 21, pp. 550-551).

Il faut appliquer les règles de forme concernant la notification du congé; à cet égard le congé donné par lettre recommandée sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (note A. L. sous C. P. Bruxelles (E) 4 août 1955, R. D. S., 1957, p. 33; Blanpain, De arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden, n° 121).

Le projet dispose expressément que le préavis doit être donné dans les formes prévues à l'article 14, alinéas 3 à 5, des lois sur le contrat d'emploi.

5^e Faut-il donner un préavis lorsque le contrat à l'essai atteint le terme stipulé dans la convention?

Non.

Doctrine :

« Un contrat d'emploi à l'essai, muni d'un terme à échéance certaine, prend fin normalement lorsqu'il atteint son terme conventionnel, et même à défaut de celui-ci son terme légal, sans qu'il soit nécessaire à l'une ou l'autre des parties pour y mettre fin à son expiration, de donner un préavis d'au moins sept jours. Toutefois, sur le plan des relations humaines, on peut estimer que, quelques jours avant l'expiration du contrat, l'employeur a le *devoir moral de prévenir* l'employé qu'il ne l'engage pas définitivement, et l'employé celui d'avertir son patron qu'il n'accepte pas de conclure un contrat d'emploi à durée déterminée ou indéterminée (R. Roch, Du préavis de congé en matière de contrat d'emploi à l'essai, R. D. S. 1957, p. 274). »

Jurisprudence :

— C. P. Bruxelles (E) 4 août 1955 (R. D. S. 1957, p. 31, avec note en sens contraire signée A. L.), réformé par C. P. App. Bruxelles (E) 17 janvier 1957 (R. D. S. 1958, p. 31).

werkgever een opzegging te betekenen, noch de termijn ervan te lopen, zij zijn trouwens van zeer korte duur.

Er blijven slechts twee gevallen van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst die de proeftijd verlengen en tevens beletten dat de door de werkgever gegeven opzegging zou lopen.

In geval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie (art. 12^{quinquies}) kan de sluitingsduur geen problemen scheppen.

In geval van rust wegens zwangerschap en bevalling (art. 8) zou de proeftijd kunnen verlengd worden met veertien weken. Een dergelijke verlenging die zou plaats vinden tijdens de derde maand van de proeftijd zou als gevolg hebben dat de proeftijd 26 weken zou duren, hetgeen niet overdreven schijnt, vooral wanneer men bedenkt dat die bediende reeds had kunnen ontslagen worden op het einde van de eerste maand van de proeftijd en dus een grote kans behoudt om definitief te worden aangeworven. Ook hier wordt, om alle twijfel weg te nemen, in artikel 8, § 1, van de wet toegelicht dat de bescherming bij zwangerschap niet geldt tijdens de proeftijd.

4^e Vorm en ingangsdatum van de opzegging.

« De opzegging mag zowel mondeling als schriftelijk worden gegeven. In toepassing van artikel 1033 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering gaat de opzeggingstermijn in de dag waarop de opzegging werd betekend (Bulletin van Vr. en Antw. Senaat, zitting 1962-1963, nr. 21, p. 550-551).

De vormvoorschriften betreffende de betekening van de opzegging moeten nageleefd worden; in dit opzicht heeft de opzegging betekend bij middel van een aangetekende brief uitwerking de derde werkdag na de datum van verzending (nota A. L. onder W. R. Brussel (bed.) 4 augustus 1955, T. S. R. 1957, p. 33; Blanpain, De arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden, n° 121).

Het ontwerp bepaalt uitdrukkelijk dat de opzegging moet gegeven worden in de vormen bepaald bij artikel 14, derde tot vijfde lid, van de wetten betreffende het bediendencontract.

5^e Moet een opzegging worden gegeven wanneer de overeenkomst op proef de einddatum bereikt zoals die in de overeenkomst voorzien is?

Neen.

Rechtsleer :

« Een arbeidsovereenkomst voor bedienden op proef waarin een beding van vervaltijd voorkomt komt normaal ten einde wanneer de conventionele termijn bereikt is, en bij ontstentenis ervan bij het verstrijken van de wettelijke termijn zonder dat het nodig is dat de ene of andere partij een opzegging geeft van tenminste zeven dagen. Op het vlak van de menselijke betrekkingen kan men evenwel van oordeel zijn dat enkele dagen vóór het verstrijken van de overeenkomst de werkgever de morele plicht heeft de bediende te verwittigen dat hij hem niet definitief zal aanwerven en dat de bediende dezelfde plicht heeft zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn voornemen geen overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd te willen aangaan (R. Roch, Du préavis de congé en matière de contrat d'emploi à l'essai, T. S. R. 1957, p. 274). »

Rechtspraak :

— W. R. Brussel (Bed.) 4 augustus 1955 (T. S. R. 1957, p. 31 met nota in tegengestelde zin getekend A. L.) hervormd door W. R. beroep Brussel 17 januari 1957 (T. S. R. 1958, p. 31).

— C. P. Namur (E) 23 octobre 1956 (R. D. S. 1957, pp. 36-39) confirmée par C. P. App. Namur (E) 20 décembre 1956 (R. D. S. 1957, p. 39).

Oui.

Doctrines :

« ... nous ne sommes pas convaincu que cette date terminale constitue un terme extinctif à échéance certaine qui affecte le contrat. La clause d'essai n'a, à notre sens, autre effet que de donner à chacune des parties le droit de résilier. Elle place le contrat sous une condition résolutoire dont la survenance n'a rien de certain. Le contrat ne prendra fin par suite de la clause d'essai que si une des parties prend l'initiative de résilier. Ce n'est que dans un sens bien spécial qu'il est exact de dire que la date terminale de la période d'essai est un terme extinctif. Elle n'est pas le terme extinctif du contrat, elle est le terme extinctif de la faculté de résilier le contrat. »

(P. Horion, Terme et clause d'essai R. D. S. 1958, p. 121 : Précis de droit social, p. 73.)

(R. Blanpain, De arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden. Antwerpen-Amsterdam, n^{os} 121 et suiv.)

(Platen, Le contrat à l'essai, Rev. banque, 1956, p. 218 et suiv.)

(Trine et Lamy, Le contrat d'emploi, pp. 59 et 60).

(Colens, Le contrat d'emploi, n^o 61).

Jurisprudence :

— C. P. App. (E) Mons 12 novembre 1955 (R. D. S. 1956, p. 64) avec note signée A. L. dans le sens de cette décision.

— C. P. App. (E) Bruxelles 20 décembre 1955 (R. D. S. 1957, p. 20) avec note en sens contraire de H. Boldrini.

— C. P. App. Bruxelles (E) 17 janvier 1957, (R. D. S. 1958, p. 31).

— Cass. 3 septembre 1959 (R. D. S. 1960, p. 15) « Le contrat d'emploi contenant un engagement à l'essai ne prend pas fin de plein droit à l'expiration de la période, conventionnelle ou légale, de l'essai ».

L'obligation de donner un préavis de sept jours à l'échéance du terme convenu pour la durée de l'essai est actuellement admise par l'écrasante majorité de la doctrine et de la jurisprudence. Au surplus, même ceux qui soutenaient qu'il n'existait pas d'obligation légale de donner un préavis pour mettre fin au contrat à l'échéance du terme, admettaient cependant que sur le plan des relations humaines un préavis de courtoisie devait normalement être donné quelques jours avant l'expiration de l'essai par la partie qui ne désirait pas conclure un contrat à durée déterminée ou indéterminée ou pour une entreprise déterminée.

Comme cette controverse a pratiquement pris fin, le gouvernement peut se rallier à l'avis du Conseil d'Etat, qui doute de l'utilité d'une disposition qui se borne à rap- peler une règle de droit commun en prévoyant expressément que le préavis est aussi requis pour mettre fin au contrat à l'échéance du terme fixé pour la durée de l'essai.

— W. R. Namen (bed.) 23 oktober 1956 (T. S. R. 1957 p. 38-39) bevestigd bij W. R. beroep Namen 20 december 1956 (T. S. R. 1957, p. 39).

/a.

Rechtsleer :

« ... Wij zijn niet overtuigd dat deze einddatum een vaste vervalttermijn vormt die aan de overeenkomst een einde stelt. Het proefbeding heeft, onzes inziens, geen andere uitwerking dan aan elk van de partijen het recht te geven de overeenkomst te beëindigen. Dat beding stelt de overeenkomst onder ontbindende voorwaarde vast zonder enige zekerheid omtrent de totstandkoming van die voorwaarde. De overeenkomst zal enkel dan een einde nemen wanneer een der partijen er het initiatief toe neemt in toepassing van het proefbeding. Het is slechts in een zeer bijzondere zin dat het juist is te verklaren dat de einddatum van de proeftijd een vervalttermijn betekent. Deze datum is niet de vervalttermijn van de mogelijkheid het contract te beëindigen. »

(P. Horion, Terme et clause d'essai T. S. R. 1958, p. 121 : Précis de droit social, p. 73).

(R. Blanpain, De arbeidsovereenkomst op proef voor bedienden. Antwerpen-Amsterdam, nr. 121 en volg.)

(Platen, Le contrat à l'essai, Rev. banque, 1956, p. 218 en volg.)

(Trine et Lamy, Le contrat d'emploi, p. 59 en 60).

(Colens, Le contrat d'emploi, nr. 61).

Rechtspraak :

— W. R. beroep Bergen (bed.) 12 november 1955, (T. S. R. 1956, p. 64 met nota in zelfde zin getekend A. L.).

— W. R. beroep Brussel (bed.) 20 december 1955 (T. S. R. 1957, p. 20) met nota in tegengestelde zin H. Boldrini.

— W. R. beroep Brussel (bed.) 17 januari 1957, (T. S. R. 1958, p. 31).

— Cass. 3 september 1959 (T. S. R. 1960, p. 15) « De arbeidsovereenkomst voor bedienden die een beding inhoudt betreffende een proeftijd wordt niet automatisch beëindigd bij het verstrijken van de wettelijke of conventionele proeftijd. »

De verplichting een opzegging van 7 dagen te betekenen bij het verstrijken van de overeengekomen termijn voor de proeftijd wordt thans bijna eenparig aangenomen door de rechtsleer en de rechtspraak. Meer nog, zelfs degenen die beweerden dat er geen wettelijke verplichting bestond om een opzegging te geven om de overeenkomst te laten beëindigen bij het verstrijken van de vervalttermijn geven ook toe dat op het vlak van de menselijke verhoudingen en hoffelijkheidshalve een opzegging zou moeten gegeven worden enkele dagen vóór het verstrijken van de proeftijd door de partij die geen overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd of voor een bepaald werk wenst aan te gaan.

Vermits aan deze geschillen praktisch een einde gesteld is sluit de Regering zich aan bij het advies van de Raad van State die het nut van een bepaling in twijfel trekt welke er zich toe beperkt een regel van het gemeen recht in herinnering te brengen door uitdrukkelijk te bepalen dat de opzegging ook vereist is om een einde te maken aan de overeenkomst bij het verstrijken van de termijn vastgesteld voor de proeftijd.

Art. 15 et 16.

Responsabilité de l'employé.

Les lois coordonnées sur le contrat d'emploi ne comportent aucune disposition limitant la responsabilité de l'employé.

L'article 15 du projet insère dans ces lois une disposition semblable à celle de l'article 8 de la loi sur le contrat de travail, tout en complétant l'énumération des fautes visées par des manquements qui sont propres au contrat d'emploi, tels que déficits de caisse et manquants dans les marchandises.

Ce problème est également abordé par la proposition Duerinck (Chambre des Représentants, Doc. 164 — 1965-66).

L'article 16 du projet prévoit pour les employés des dispositions analogues à celles des articles 9 et 13, alinéa 2, de la loi sur le contrat de travail qui règlent la responsabilité des ouvriers.

Art. 17.

*Résiliation du contrat
pendant les périodes de suspension
pour cause d'obligations militaires.*

L'article 17 du projet modifie les §§ 2 et 4 de l'article 7 des lois sur le contrat d'emploi dans le même sens que l'article 10 du projet l'a fait pour l'article 28quinquies de la loi sur le contrat de travail.

Il a été donné suite à la suggestion du Conseil d'Etat de prévoir expressément que l'interdiction de licenciement édictée au § 2 ne s'applique pas à la période d'essai.

Art. 18.

Protection de la maternité.

L'article 8 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi est modifié de la même façon que l'article 28bis de la loi sur le contrat de travail (art. 8 du projet).

Art. 19.

Rémunération garantie.

L'article 19 du projet apporte à l'article 10 des lois sur le contrat d'emploi les mêmes précisions et mises en concordance que l'article 11 du projet a apportées à l'article 29 de la loi sur le contrat de travail.

En outre, il comble les lacunes de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci, qui avait omis d'adapter un certain nombre de dispositions de cet article au changement de régime du paiement du salaire hebdomadaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle.

Art. 20.

Suspension du préavis.

Il convient de rappeler que la protection contre le licenciement en cas de maternité instaurée par l'article 8, § 1^{er},

Art. 15 en 16.

Aansprakelijkheid van de bedienden.

De geordende wetten betreffende het bediendencontract behelzen geen enkele bepaling waarbij de aansprakelijkheid van de bediende beperkt wordt.

Het artikel 15 van het ontwerp last in deze wetten een bepaling in gelijkaardig aan die van artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst, aangevuld met de opsomming van de fouten, bedoeld in de tekortkomingen, die eigen zijn aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden zoals de kastekorten en ontbrekende goederen.

Dit probleem werd eveneens besproken in het wetsvoorstel Duerinck (Kamer van Volksvertegenwoordigers, doc. nr. 164 — 1965-66).

Het artikel 16 van het ontwerp voorziet in gelijkaardige bepalingen voor de bedienden als die van de artikelen 9 en 13, tweede lid, van de wet op de arbeidsovereenkomst die handelen over de aansprakelijkheid der werklieden.

Art. 17.

*Beëindiging van de overeenkomst
tijdens de schorsingsperiodes
wegens militaire verplichtingen.*

Artikel 17 van het ontwerp wijzigt de §§ 2 en 4 van artikel 7 van de wetten betreffende het bediendencontract in dezelfde zin als artikel 10 van het ontwerp dit deed voor artikel 28quinquies van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Er werd aan de suggestie van de Raad van State om uitdrukkelijk te bepalen dat het ontslagverbod bedoeld in § 2 niet geldt tijdens de proeftijd gevolg gegeven.

Art. 18.

Bescherming van het moederschap.

Artikel 8 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract wordt gewijzigd zoals artikel 28bis van de wet op de arbeidsovereenkomst (art. 8 van het ontwerp).

Art. 19.

Gewaarborgd loon.

Artikel 19 van het ontwerp brengt in artikel 10 van de wetten betreffende het bediendencontract dezelfde juiste omschrijvingen en overeenstemming aan zoals artikel 11 van het ontwerp dit deed voor artikel 29 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Verder vult het de leemten aan van de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling van en de voorkoming van beroepsziekten, die vergeten had een zeker aantal bepalingen van dat artikel aan te passen aan de wijziging van regeling van de betaling van het gewaarborgd weekloon bij arbeidsongeschiktheid tengevolge van een beroepsziekte.

Art. 20.

Schorsing van de opzegging.

Er moet aan herinnerd worden dat de bescherming tegen het ontslag ingeval van moederschap, ingevoerd bij artikel 8,

des lois sur le contrat d'emploi ne porte pas préjudice aux dispositions générales applicables aux périodes de suspension du contrat prévues à l'article 11. Ainsi, le préavis remis pendant la période de protection et non contesté — ou admis par le juge — est néanmoins suspendu pendant les six dernières semaines de la grossesse et pendant le repos d'accouchement. De même le préavis remis pour des motifs valables pendant la période légale de suspension précitée ne produit ses effets qu'à la reprise de l'exécution du contrat.

Art. 21.

Délai de préavis réduit pour les pensionnés.

En frappant de nullité la clause prévoyant que l'arrivée à l'âge de la pension met fin aux contrats de louage de travail, le projet réduit aux seuls modes légaux les possibilités de mettre fin à ces contrats.

On pourra, par exemple, mettre fin au contrat de louage de travail, amputé de sa clause nulle, au moment de l'arrivée à l'âge de la pension, moyennant un accord réciproque des parties. C'est une application normale de l'article 1134 du Code civil disposant que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et qu'elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel. Les lois relatives aux contrats de louage de travail n'ont pas voulu déroger à ce mode général de dissolution des contrats.

En effet, si les lois précitées frappent de nullité les clauses autorisant l'employeur à mettre fin au contrat sans respecter certains délais de préavis, la raison en est que le législateur a voulu protéger le travailleur au moment où celui-ci a conclu le contrat. A ce moment, on pouvait supposer que le travailleur aurait pu subir une certaine pression de la part de l'employeur. Cette raison n'est évidemment plus valable au moment où le travailleur est sur le point de quitter son employeur. Les parties peuvent alors renoncer mutuellement aux délais légaux de préavis.

Désormais, à défaut d'accord réciproque et sauf motif grave, un préavis sera nécessaire pour mettre fin au contrat de louage de travail conclu pour une durée indéterminée, lorsque le travailleur atteint l'âge de la pension. Le droit de donner congé ne pourra être exercé qu'en observant un délai de préavis.

Actuellement, ce délai est fixé par la loi en matière de contrat de travail et en matière de contrat d'emploi dont la rémunération ne dépasse pas 120 000 F par an; pour le contrat d'emploi dont la rémunération dépasse 120 000 F par an, il est fixé par la convention ou à défaut de convention, par le juge. Etant donné que le délai de préavis fixé par la convention ou par le juge ne peut être inférieur au délai légal et que, pour le déterminer, on peut tenir compte de l'ancienneté, du montant de la rémunération, de l'âge et de l'importance de la fonction, un long délai de préavis est requis pour les employés qui ont accompli leur carrière en totalité ou pour la plus grande partie dans la même entreprise. Cela ressort à suffisance du tableau synoptique suivant :

§ 1. van de wetten betreffende het bediendencontract, geen afbreuk doet aan de algemene bepalingen die van toepassing zijn op de schorsingsperioden van de overeenkomst zoals die voorzien zijn in artikel 11. Aldus is de opzegging welke gegeven wordt tijdens de schorsingsperiode en die niet betwist wordt — of aangenomen door de rechter — niettemin geschorst tijdens de laatste zes weken van de zwangerschap en tijdens de bevallingsrust. Hetzelfde geldt voor de opzegging wegens gegronde redenen tijdens de voormelde wettelijke schorsingsperiode; die opzegging heeft slechts uitwerking bij de hervatting van de uitvoering.

Art. 21.

Verkorte opzeggingstermijn voor de gepensioneerden.

Door de niettigheid uit te spreken van het beding, waarbij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomsten, beperkt het ontwerp de mogelijkheden om een einde te stellen aan deze overeenkomsten uitsluitend tot de wettelijke modaliteiten.

Zo zal bij voorbeeld aan de arbeidsovereenkomst, ontstaan van haar ongeldig beding, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde kunnen gesteld worden ingevolge een wederzijds akkoord van partijen. Dit is een normale toepassing van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek waarbij wordt bepaald dat de wettelijk gesloten overeenkomsten gelden als wet voor degenen die ze hebben aangegaan en dat zij niet kunnen herroepen worden dan met wederzijdse toestemming. De wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben niet willen afwijken van deze algemene wijze van ontbinding der overeenkomsten.

Indien immers voormelde wetten de bedingen nietig verklaren waarbij de werkgever ertoe gemachtigd wordt de overeenkomst te beëindigen zonder sommige opzeggingstermijnen te eerbiedigen dan ligt de reden daarvan in het feit dat de wetgever de werknemer heeft willen beschermen op het ogenblik waarop deze de overeenkomst aanging. Op dat ogenblik kan er worden verondersteld dat hij vanwege de werkgever enige drukking zou kunnen ondergaan hebben. Deze reden geldt natuurlijk niet meer op het ogenblik dat de werknemer op het punt staat zijn werkgever te verlaten. De partijen mogen dan wederzijds van de wettelijke opzeggingstermijn afzien.

Bij ontstentenis van wederzijds akkoord zal er voortaan, behoudens dringende reden, een opzegging nodig zijn om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te stellen wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het recht opzegging te geven kan slechts worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

Deze termijn wordt thans bepaald hetzij door de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden wier bezoldiging niet hoger is dan 120 000 F per jaar, hetzij door de overeenkomst voor bedienden wier bezoldiging hoger is dan 120 000 F per jaar of in dit laatste geval, bij ontstentenis van overeenkomst, door de rechter. Daar de bij overeenkomst of door de rechter bepaalde opzeggingstermijn niet lager mag zijn dan de wettelijke termijn, en bij het bepalen ervan rekening kan worden gehouden met anciënniteit, bezoldiging, leeftijd en belangrijkheid der functie, kan ten aanzien van de bedienden die hun ganse loopbaan of toch het grootste deel ervan in dezelfde onderneming hebben doorgebracht een lange opzeggingstermijn vereist zijn, zoals voldoende blijkt uit volgende overzichtelijke tabel :

Ancienneté de l'employé dans l'entreprise Anciënniteit van de bediende in de onderneming	Rémunération annuelle Jaarlijks loon						Préavis spécial opposable par l'employé à l'employeur qui lui a donné congé (point de départ le jour où le préavis est notifié par l'employé) Bijzondere opzegging door de bediende aan de werkgever door wie hij werd opgezegd (deze opzegging gaat in de dag van de betekening door de bediende)
	ne dépassant pas 120 000 F niet méér dan 120 000 F		de 120 000 F à 180 000 F van 120 000 F tot 180 000 F		plus de 180 000 F méér dan 180 000 F		
	Préavis donné par Opzegging gegeven door						
	employeur werkgever	employé bediende	employeur wergever	employé bediende	employeur werkgever	employé bediende	
fixé de commun accord ou par le juge bepaald door de overeenkomst of door de rechter							
Nombre d'années Aantal jaren	minimum mois minimum maanden	maximum mois maximum maanden	minimum mois minimum maanden	maximum mois maximum maanden	minimum mois minimum maanden	maximum mois maximum maanden	
Moins de 5. — Minder dan 5	3	1 ½	3	1 ½	3	1 ½	Nonobstant toute convention contraire, lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120 000 F, l'employé auquel l'employeur a donné congé peut, lorsqu'il a trouvé une autre occupation, mettre fin au contrat moyennant un préavis de 30 jours, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. — Wanneer zijn jaarlijks loon niet méér bedraagt dan 120 000 F en niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, kan de bediende die door zijn werkgever opgezegd is aan de overeenkomst een einde maken met een opzeggingstermijn van dertig dagen wanneer hij een andere betrekking gevonden heeft, welke ook zijn anciënniteit in de onderneming is
De 5 à 10. — Van 5 tot 10	6	3	6	3	6	3	
De 10 à 15. — Van 10 tot 15	9	3	9	4 ½	9	4 ½	
De 15 à 20. — Van 15 tot 20	12	3	12	6	12	6	
De 20 à 25. — Van 20 tot 25	15	3	15	6	15	7 ½	
De 25 à 30. — Van 25 tot 30	18	3	18	6	18	9	
De 30 à 35. — Van 30 tot 35	21	3	21	6	21	10 ½	
De 35 à 40. — Van 35 tot 40	24	3	24	6	24	12	
De 40 à 45. — Van 40 tot 45	27	3	27	6	27	13 ½	
De 45 à 50. — Van 45 tot 50	30	3	30	6	30	15	

En raison de la longueur des délais de préavis qui doivent être observés il est pratiquement impossible aux parties de décider en pleine connaissance de cause au moment où le préavis normal doit être donné, l'une si elle continuera à travailler après l'âge de la pension, l'autre si elle conservera l'employé à son service après ce même âge.

La décision de continuer les relations de travail après l'arrivée à l'âge de la pension ne peut logiquement être prise qu'au moment où cet âge est atteint.

Au surplus, lorsque les parties conviennent de continuer l'exécution du contrat après l'arrivée de l'employé à l'âge de la pension, parce qu'elles y trouvent toutes deux intérêt, la capacité de travail de l'employé peut brusquement diminuer très vite alors que par contre, le délai de préavis à observer s'allonge ou est tout au moins maintenu.

Ces considérations ont incité le Gouvernement à proposer un assouplissement des dispositions légales en matière de résiliation unilatérale du contrat de louage de travail à durée indéterminée pour les employés admis à la pension.

Le Gouvernement se rallie à l'avis n° 201 émis par le Conseil national du travail le 22 octobre 1964, qui estime que pareil assouplissement ne s'impose pas pour les ouvriers, en raison de la durée relativement courte de leur préavis légal ainsi qu'il ressort du tableau synoptique ci-après.

**Délais de préavis
en matière de contrat de travail.**

Wegens de lange duur van de in acht te nemen opzeggingstermijn is het voor de partijen praktisch onmogelijk met volle kennis van zaken te beslissen op het ogenblik dat de opzegging normaal moet betekend worden, de ene of zij verder zal blijven arbeiden na de pensioengerechtigde leeftijd, de andere of zij nog beroep zal blijven doen op de bediende na diezelfde leeftijd.

De beslissing de dienstbetrekkingen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voort te zetten kan redelijkerwijze slechts worden genomen op het ogenblik dat deze leeftijd wordt bereikt.

Zelfs wanneer de partijen het erover eens zijn de bestaande arbeidsovereenkomst voort te zetten nadat de bediende de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, omdat zij er alle twee baat kunnen bij hebben, kan nochtans de arbeidscapaciteit van de bediende zeer snel afnemen, terwijl daarentegen de in acht te nemen opzeggingstermijn wordt opgevoerd of toch minstens behouden blijft.

Deze overwegingen hebben de Regering ertoe aangezet een versoepeling voor te stellen van de wettelijke bepalingen inzake eenzijdige beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van de pensioengerechtigde bedienden.

De Regering gaat akkoord met het advies van de Nationale Arbeidsraad (Advies n° 201 dd. 22 oktober 1964) die meent dat deze versoepeling zich niet opdringt voor de werklieden daar de duur van hun wettelijke opzeggingstermijn betrekkelijk kort is zoals blijkt uit de hiernavolgende overzichtelijke tabel.

**Opzeggingstermijnen inzake arbeidsovereenkomst
voor werklieden.**

Ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise Anciënniteit van de werkman in de onderneming	Durée du préavis Duur van de opzegging	
	Donné par Gegeven door	
	l'employeur de werkgever	l'ouvrier de werkman
Moins de six mois. — Minder dan zes maanden	<i>En principe</i> : 14 jours. Réduction possible par contrat ou dans le règlement de travail : minimum : 7 jours. — <i>In principe</i> : 14 dagen. Mogelijkheid van inkorting bij overeenkomst of in het arbeidsreglement : minimum : 7 dagen	<i>En principe</i> : 7 jours. Peut être réduit à la moitié du délai de préavis qui doit être pris en considération par l'employeur en vertu du contrat ou du règlement de travail : minimum : 3 jours. — <i>In principe</i> : 7 dagen. Kan herleid worden tot de helft van de opzeggingstermijn in acht te nemen door de werkgever krachtens overeenkomst of arbeidsreglement : minimum 3 dagen
Moins de 10 ans. — Minder dan 10 jaar	14 jours. — 14 dagen	7 jours. — 7 dagen
De 10 à 20 ans. — Van 10 tot 20 jaar	28 jours. — 28 dagen	14 jours. — 14 dagen
De 20 ans et plus. — Van 20 jaar en méér	56 jours. — 56 dagen	28 jours. — 28 dagen

C'est pourquoi le présent projet de loi se borne à introduire dans les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, une disposition prévoyant un délai de préavis spécial pour mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée des employés, qui atteignent l'âge de la pension ou qui continuent à travailler dans la même entreprise après cet âge.

Daarom bedoelt dit wetsontwerp enkel de invoeging in de geordende wetten betreffende het bediendencontract van een bepaling waarbij in een speciale opzeggingstermijn wordt voorzien om een einde te maken aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst voor bedienden die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken of die na deze leeftijd in de onderneming blijven werken.

Ces délais de préavis spéciaux sont fixés à six mois, si le congé est donné par l'employeur et à trois mois s'il est donné par l'employé et sont réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans la même entreprise.

Les délais de préavis réduits sont destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension. Ils constituent un régime d'exception qui, à ce titre, devra être d'application restreinte. C'est pourquoi, il conviendra de n'y avoir recours que pour mettre fin au contrat quand l'employé atteint l'âge où il peut, théoriquement, faire valoir un droit à la pension complète. En cas de mise à la retraite avant la mise à la retraite légale, leur application est exclue.

Cependant, les délais de préavis réduits sont très bien concevables dans le cas d'un contrat auquel il est mis fin à un âge qui, tout en étant inférieur à l'âge normal de la pension, ouvre éventuellement à l'employé des droits à une pension conventionnelle au moins équivalente à la pension légale (complète).

Les délais de préavis réduits peuvent cependant être remplacés par des délais de préavis plus favorables à l'employé, c'est-à-dire par des délais inférieurs à trois mois ou six semaines, si le congé est donné par l'employé et supérieurs à six mois ou trois mois lorsqu'il est le fait de l'employeur. Ces délais de préavis plus favorables peuvent résulter, soit d'une convention collective de travail, soit d'un contrat individuel.

En matière de contrat d'emploi le délai de préavis ne prend cours qu'à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis a été notifié. De même le préavis qui met fin au contrat d'emploi à durée indéterminée de l'employé qui atteint l'âge de la pension devra être donné de telle façon que la fin du délai de préavis réduit coïncide avec la fin du mois pendant lequel l'âge de la pension est atteint. Ceci ne porte pas préjudice aux dispositions de l'article 11, alinéa 2, des lois coordonnées, qui prévoient que le préavis, donné par l'employeur, pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 9 et 10, ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension et que le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

Art. 22.

Sanction de l'inobservation des délais de préavis réduits.

A la demande du Conseil d'Etat, l'article 22 du projet complète l'énumération figurant à l'article 20 des lois coordonnées par la mention de l'article 15bis inséré dans les dites lois coordonnées.

Art. 23.

Dommages et intérêts dus en cas de rupture abusive.

Le projet insère dans les lois sur le contrat d'emploi une disposition identique à celle de l'article 23 de la loi sur le contrat de travail, qui permet à la partie lésée de renoncer au forfait légal et de réclamer, à charge de prouver le préjudice allégué, des dommages et intérêts qui ne seront en aucun cas cumulés avec l'indemnité forfaitaire.

Deze speciale opzeggingstermijnen worden vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven en op drie maanden wanneer de opzegging door de bediende wordt gegeven en worden tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

De korte opzeggingstermijnen zijn bestemd om de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Ze zijn een uitzonderingsregeling waarvan de toepassing bijgevolg dient beperkt te zijn. Daarom mag van deze verkorte opzeggingstermijnen slechts worden gebruik gemaakt om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd waarop de bediende theoretisch een recht op volledig pensioen kan doen gelden. De toepassing van de verkorte opzeggingstermijnen dient uitgesloten bij vroegere dan de wettelijke pensioenstelling.

Evenwel is het mogelijk om bij middel van de verkorte opzeggingstermijnen een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken door de bediende van een leeftijd die lager is dan de normale pensioenleeftijd en waarop hij eventueel aanspraak kan maken op een conventioneel pensioen dat minstens gelijkwaardig is aan het (volledig) wettelijk pensioen.

De verkorte opzeggingstermijnen mogen evenwel vervangen worden door opzeggingstermijnen welke gunstiger zijn voor de bediende, dus die bij opzegging door de bediende korter zijn dan drie maanden of zes weken en bij opzegging door de werkgever langer dan zes maanden of drie maanden. Deze gunstigere opzeggingstermijnen kunnen voortvloeien, hetzij uit een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij uit een individuele overeenkomst.

Inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden gaat de opzeggingstermijn slechts in na afloop van de kalendermaand gedurende welke de opzegging is betekend. Zo zal ook de opzegging die een einde stelt aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van de bediende bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zodanig dienen gegeven te worden dat het einde van de termijn van zes of drie maanden samenvalt met het einde van de maand tijdens welke de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Zulks doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 11, tweede lid, van de geordende wetten waarbij voorzien wordt dat de opzegging, gegeven door de werkgever, tijdens de bij de artikelen 9 en 10 bedoelde schorsing en van de uitvoering der overeenkomst, pas ingaat nadat de oorzaak van schorsing is vervallen en dat de vóór de schorsing van de uitvoering der overeenkomst gegeven opzeggingstermijn ophoudt te lopen tijdens de duur van die schorsing.

Art. 22.

Sanctie bij de niet-naleving van de verkorte opzeggingstermijnen.

Op verzoek van de Raad van State vult artikel 22 van het ontwerp de opsomming aan die voorkomt in artikel 20 van de geordende wetten met de vermelding van artikel 15bis dat in die geordende wetten wordt ingevoegd.

Art. 23.

Schadeloosstelling in geval van wederrechtelijk ontslag.

Het ontwerp voegt in de wetten betreffende het bediencontract een bepaling in identiek aan die van artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst die aan de benadeelde partij toelaat aan het forfaitaire wettelijk bedrag te verzaken en schadeoosstelling te eisen, mits bewijslast van het geleden nadeel. Deze schadeoosstelling kan in geen geval gevoegd worden bij de forfaitaire vergoeding.

Art. 24.

Nullité de certaines clauses résolutoires.

L'article 24 du projet insère dans les lois sur le contrat d'emploi la nullité des clauses résolutoires en cas de mariage ou d'arrivée à l'âge de la pension que l'article 5 du projet a insérée dans la loi sur le contrat de travail.

Art. 25.

Indemnité due en cas de résiliation d'un contrat conclu pour une entreprise déterminée.

L'article 25 du projet, selon le souhait du Conseil d'Etat, complète l'article 21 des lois coordonnées par la mention expresse du contrat conclu pour une entreprise déterminée. Il réalise au surplus l'unité de terminologie avec la disposition identique insérée dans la loi sur le contrat de travail par l'article 6 du projet.

Art. 26.

Imputabilité de certains dommages-intérêts sur la rémunération.

Dans un but d'uniformisation, l'article 26 du projet insère dans les lois sur le contrat d'emploi une disposition identique à celle de l'article 25 de la loi sur le contrat de travail permettant d'imputer sur la rémunération toute indemnité ou dommages-intérêts dus par le travailleur du chef de rupture d'engagement.

Art. 27.

Nullité des clauses fixant des délais inférieurs aux délais de préavis réduits à respecter par l'employeur.

En complétant les références figurant à l'article 22 des lois coordonnées, par la mention de l'article 15bis, l'article 27 du projet étend, sur la suggestion du Conseil d'Etat aux délais de préavis réduits la nullité des clauses fixant pour l'employeur des délais moindres.

Art. 28.

Référence aux articles de la loi sur le contrat de travail qui s'appliquent également au contrat d'emploi.

L'article 29 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail était relatif à la capacité de la femme mariée d'engager son travail. Il a été abrogé par l'article 7, § 17, A, de la loi du 30 avril 1958 relative aux droits et devoirs respectifs des époux.

Ce numéro vacant a été repris par la loi du 10 décembre 1962 pour insérer dans la loi sur le contrat de travail les dispositions concernant le salaire hebdomadaire garanti des ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun. Ces dispositions ne sont évidemment pas applicables aux employés qui béné-

Art. 24.

Nietigheid van bepaalde ontbindende voorwaarden.

Het artikel 24 van het ontwerp voegt in de wetten betreffende het bediendencontract de nietigheid in van de ontbindende voorwaarden in geval van huwelijk en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zoals artikel 5 van het ontwerp dit deed voor de wet op de arbeidsovereenkomst.

Art. 25.

Verschuldigde vergoeding bij beëindiging van een voor bepaald werk gesloten overeenkomst.

Volgens de door de Raad van State geuite wens vervolledigt artikel 25 van het ontwerp het artikel 21 van de geordende wetten door de uitdrukkelijke inlassing van de overeenkomst voor een bepaald werk. Overigens realiseert het de eenheid van terminologie met de gelijkaardige bepaling, door artikel 6 van het ontwerp ingevoegd in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 26.

Aanrekening van bepaalde schadeloosstelling op het loon.

Ten einde meer eenheid te scheppen voegt artikel 26 van het ontwerp in de geordende wetten betreffende het bediendencontract een bepaling in identiek aan die van artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomst waarbij het toegelaten wordt elke vergoeding of schadeloosstelling door de werknemer verschuldigd wegens beëindiging van de overeenkomst op het loon in te houden.

Art. 27.

Nietigheid van bedingen die lagere termijnen bepalen dan de beperkte door de werkgever na te leven opzeggingstermijnen.

Door de verwijzingen die voorkomen in artikel 22 van de geordende wetten aan te vullen met de vermelding van artikel 15bis, breidt het artikel 27 van het ontwerp, op voorstel van de Raad van State, de nietigheid van de bedingen, die voor de werkgever in lagere opzeggingstermijnen voorzien, tot de beperkte opzeggingstermijnen uit.

Art. 28.

Verwijzing naar de artikelen van de wet op de arbeidsovereenkomst die eveneens op de wetten betreffende het bediendencontract van toepassing zijn.

Artikel 29 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst had betrekking op de bekwaamheid van de gehuwde vrouw om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Het werd opgeheven bij artikel 7, § 17, A, van de wet van 30 april 1958 betreffende de wederzijdse rechten en plichten van de echtgenoten.

Dit openstaand nummer werd door de wet van 10 december 1962 gebruikt om in de wet op de arbeidsovereenkomst bepalingen in te lassen betreffende het gewaarborgd weekloon der werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid voortspruitend uit een ziekte of een gewoon ongeval. Vanzelfsprekend zijn deze bepalingen niet toepasselijk op de

ficient en cette matière des dispositions des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

D'autre part, il y a lieu de supprimer la référence aux articles 31 et 32 qui ont également été abrogés par la loi du 30 avril 1958 précitée.

Art. 29.

Inopposabilité de certaines nullités du contrat.

L'article 29 du projet insère dans les lois coordonnées un article 34bis qui est identique à l'article 2bis inséré dans la loi sur le contrat de travail par l'article 1^{er} du projet.

Art. 30.

Nomenclature des articles applicables à tous les contrats d'emploi quel que soit le montant de la rémunération.

L'article 30 du projet complète la nomenclature des articles des lois sur le contrat d'emploi qui, en raison de leur portée générale, sont applicables à tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant de la rémunération annuelle.

Ce sont les articles 3, § 1^{er} (légalité de la clause d'essai), 5quater, 5quinquies (responsabilité de l'employé), 15bis (préavis à l'âge de la pension ou postérieurement), 20bis (dommages et intérêts en cas de rupture abusive), 20ter (nullité de certaines clauses résolutoires) et 21bis (dommages et intérêts imputables sur la rémunération).

Ainsi que le suggère le Conseil d'Etat, la légalité de la clause d'essai pour les employés dits supérieurs est ainsi expressément confirmée, les parties restant libres de régler à leur meilleure convenance les modalités de durée, de résiliation du contrat au cours de la période d'essai, etc...

CHAPITRE III.

Dispositions modifiant la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Art. 31.

Protection de la maternité.

L'article 31 du projet apporte à l'article 25bis de la loi sur le contrat des bateliers les mêmes modifications que le projet a apportées aux dispositions des lois relatives aux contrats de travail et d'emploi en matière de protection de la maternité.

Une seule différence existe cependant : aucune forme n'a été prévue pour les demandes de maintien ou de réintégration dans l'entreprise et pour les communications qui y font suite.

La raison en est qu'il n'est pas possible en matière de contrat des bateliers de se référer aux formes qui sont prévues pour la résiliation du contrat; en effet l'article 29 de la loi du 1^{er} avril 1936 ne soumet la résiliation à aucune forme spéciale. D'autre part, s'il ne s'indique guère, comme

bedienden die terzake op de bepalingen vervat in de geordende wetten betreffende het bediendencontract beroep kunnen doen.

Terzelfdertijd dient eveneens de verwijzing naar de artikelen 31 en 32 die insgelijks werden opgeheven bij de wet van 30 april 1958 te worden geschrapt.

Art. 29.

Niet-tegenstelbaarheid van bepaalde nictigheden van de overeenkomst.

Artikel 29 van het ontwerp voegt in de geordende wetten een artikel 34bis in dat volkomen gelijk is aan artikel 2bis dat door artikel 1 van het ontwerp ingevoegd is in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 30.

Opsomming van de artikelen welke op alle arbeidsovereenkomsten voor bedienden van toepassing zijn.

Het artikel 30 van het ontwerp vult de opsomming van de reeks artikelen van de wetten betreffende het bediendencontract aan die wegens hun algemene draagwijdte op alle arbeidsovereenkomsten voor bedienden van toepassing zijn ongeacht het bedrag van het jaarloon.

Het gaat hier om de artikelen 3, § 1 (wettigheid van het proefbeding), 5quater, 5quinquies (aansprakelijkheid van de bediende), 15bis (opzegging bij pensioengerechtigde leeftijd of daarna), 20bis (schadeloosstelling in geval van wederrechtelijk ontslag), 20ter (nietigheid van bepaalde ontbindende voorwaarden) en 21bis (schadeloosstelling aanrekenbaar op het loon).

Zoals de Raad van State voorstelt wordt de wettigheid van het proefbeding voor de zogenoemde hogere bedienden uitdrukkelijk bekrachtigd maar de partijen blijven vrij om naar eigen goeddunken de duur van de proeftijd, de beëindiging van de overeenkomst tijdens die proeftijd enz. te regelen.

HOOFDSTUK III.

Bepalingen die de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wijzigen.

Art. 31.

Bescherming van het moederschap.

Het artikel 31 van het ontwerp brengt aan artikel 25bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers dezelfde wijzigingen aan als het ontwerp heeft ingevoerd in de wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden betreffende de bescherming van het moederschap.

Eén enkel verschil blijft evenwel bestaan : geen enkele vormvereiste werd gesteld aan de aanvragen tot behoud of wederopneming in de onderneming en aan de mededelingen daarover.

De reden daarvoor is dat het inzake arbeidsovereenkomst voor binnenschippers niet mogelijk is te verwijzen naar de vormen die bepaald zijn om de overeenkomst te beëindigen; artikel 29 van de wet van 1 april 1936 voorziet inderdaad in geen enkele speciale vorm voor de beëindiging. Vermits

le constate le Conseil d'Etat de recourir à l'exploit d'huissier ou la lettre recommandée, il n'est pas indiqué non plus de prescrire la remise d'un écrit à l'autre partie, les parties ne se trouvant pas dans la plupart des cas sur les mêmes lieux de travail.

Art. 32.

Salaire hebdomadaire garanti.

L'article 32 du projet apporte à l'article 25^{quater} de la loi, des modifications identiques à celles que les articles 11 et 18 du projet prévoient également pour les ouvriers et les employés.

Art. 33.

Nullité des clauses de résiliation du contrat en cas de mariage de l'engagé ou d'arrivée à l'âge de la pension.

L'article 33 du projet insère sur la suggestion du Conseil d'Etat, dans la loi sur le contrat des bateliers une disposition identique à celle qui a été insérée dans les lois sur le contrat de travail et d'emploi.

Art. 34.

Indemnités et dommages-intérêts imputables sur le salaire.

L'article 34 du projet complète l'article 32 de la loi par une référence expresse à l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs, qui règle les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées sur la rémunération.

Art. 35.

Uniformisation des sanctions pénales.

L'article 35 du projet donne suite à la suggestion du Conseil d'Etat d'uniformiser les sanctions pénales de la loi du 1^{er} avril 1936 qui répriment les infractions aux articles 21 et 24 de ladite loi et les sanctions pénales prévues par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

CHAPITRE IV.

Dispositions modifiant la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 36.

Paiement de la rémunération à l'intervention de la Caisse générale d'épargne et de retraite.

L'article 5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs pose le principe que le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer de la main à la main.

het anderzijds nauwelijks denkbaar is, zoals de Raad van State opmerkt, beroep te doen op een deurwaardersexploot of een aangetekende brief, is het evenmin aangewezen de overhandiging van een geschrift aan de andere partij op te leggen, aangezien beide partijen zich meestal bevinden op dezelfde plaats waar de arbeid wordt verricht.

Art. 32.

Gewaarborgd weekloon.

Het artikel 32 van het ontwerp brengt aan artikel 25^{quater} van de wet dezelfde wijzigingen aan als die welke de artikelen 11 en 18 van het ontwerp voorgesteld hebben voor de werklieden en bedienden.

Art. 33.

Nietigheid van de ontbindende voorwaarden in geval van huwelijk van de werknemer of bij het bereiken van de pensioenleeftijd.

Op voorstel van de Raad van State voegt artikel 33 van het ontwerp in de wet op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers een bepaling in, gelijk aan die welke reeds in de wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden werd ingelast.

Art. 34.

Vergoedingen en schadeloosstellingen welke op het loon mogen aangerekend worden.

Het artikel 34 van het ontwerp vult artikel 32 van de wet aan met een uitdrukkelijke verwijzing naar artikel 23 van de wet op de bescherming van het loon der werknemers, dat de voorwaarden vaststelt waarin inhoudingen op het loon mogen verricht worden.

Art. 35.

Eenmaking der strafbepalingen.

Het artikel 35 van het ontwerp geeft gevolg aan de suggestie van de Raad van State om eenheid te brengen in de strafbepalingen van de wet van 1 april 1936 die de inbreuken op de artikelen 21 en 24 van dezelfde wet sanctioneren en die, voorzien in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

HOOFDSTUK IV.

Bepalingen die de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers wijzigen.

Art. 36.

Uitbetaling van het loon door toedoen van de Algemene Spaar- en Lijfrentekas.

Artikel 5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers stelt als beginsel dat de uitbetaling van het loon in geld van hand tot hand moet gebeuren.

Les autres modes de paiement sont des exceptions à ce principe. C'est ainsi que l'article 5 dispose que moyennant le consentement écrit du travailleur le paiement peut se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'Office des chèques postaux, d'une banque ou des caisses d'épargne privées régies par les dispositions de l'arrêté royal du 15 décembre 1934.

L'intention du législateur n'a certainement pas été d'exclure de ces intermédiaires autorisés, la Caisse générale d'épargne et de retraite qui est un organisme officiel géré sous la garantie de l'Etat et offrant dès lors encore plus de garanties que les caisses d'épargne privées.

L'article 36 du projet comble cette lacune.

Art. 37.

Indemnités et dommages-intérêts imputables sur la rémunération.

L'article 37 du projet complète l'énumération des indemnités et dommages et intérêts qui peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur. Il s'agit des articles 5^{quater} et 21^{bis} qui sont insérés par le présent projet dans les lois sur le contrat d'emploi et des articles 24 et 32 qui existaient déjà dans la loi sur le contrat des bateliers.

CHAPITRE V.

Disposition modifiant la loi sur le travail des femmes et des enfants.

Art. 38.

Le projet met l'article 5 de la loi sur le travail des femmes et des enfants en concordance avec l'allongement du congé de maternité qui a été réalisé dans les lois sur les contrats de louage de travail. Il pose également le principe de l'interdiction de licenciement pendant les périodes de grossesse et de repos d'accouchement protégées.

La révision générale de la loi sur le travail des femmes et des enfants est actuellement à l'étude.

CHAPITRE VI.

Disposition modifiant la loi réglementant les ventes à tempérament et leur financement.

Art. 39.

La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs a abrogé l'alinéa 1^{er} de l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement, tout en adaptant en conséquence l'alinéa 2 qui déclare la rémunération des enfants mineurs émancipés incessible et insaisissable du chef de ventes et prêts à tempérament réglementés par ladite loi.

Cette adaptation n'a cependant pas tenu compte de la loi du 5 mars 1965 qui a étendu aux prêts personnels à tempérament le champ d'application de la loi du 9 juillet 1957 précitée.

Andere betalingswijzen zijn uitzonderingen. Zo bepaalt artikel 5 dat met schriftelijke toestemming van de werknemer de uitbetaling mag gebeuren door toedoen van het bestuur der posterijen, het bestuur der postchecks, een bank of de private spaarkassen, beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 15 december 1934.

Het is zeker niet de bedoeling geweest van de wetgever om van deze uitzonderingen de Algemene Spaar- en Lijfrentekas uit te sluiten, die een officiële instelling is welke beheerd wordt onder de waarborg van de Staat en dus in nog meerdere mate dan de private spaarkassen, voldoende waarborgen biedt.

Het is dan ook de bedoeling van het artikel 36 in deze leemte te voorzien.

Art. 37.

Vergoedingen en schadeloosstellingen die op het loon mogen aangerekend worden.

Artikel 37 van het ontwerp vult de opsomming aan van de vergoedingen en schadeloosstellingen die op het loon mogen aangerekend worden. Het gaat hier om de artikelen 5^{quater} en 21^{bis} die door het huidig ontwerp in de wetten betreffende het bediendencontract ingelast worden en om de artikelen 24 en 32 die reeds bestonden in de wet op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers.

HOOFDSTUK V.

Bepaling tot wijziging van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen.

Art. 38.

Het ontwerp brengt artikel 5 van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen in overeenstemming met de verlenging van de moederschapsrust die in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten werd tot stand gebracht. Het stelt eveneens het verbod van afdanking tijdens de beschermde perioden van zwangerschap en rust na bevalling.

De volledige herziening van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen is thans ter studie.

HOOFDSTUK VI.

Wijziging van de wet tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering.

Art. 39.

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers heeft het eerste lid van artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering opgeheven, terwijl tevens het tweede lid werd aangepast; dit laatste bepaalt dat het loon van de minderjarige zelfs ontvoogde kinderen niet vatbaar is voor overdracht of beslag uit hoofde van de bij die wet geregelde verkopen en leningen op afbetaling.

Deze aanpassing hield nochtans geen rekening met de wet van 5 maart 1965 die het toepassingsgebied van voormelde wet van 9 juli 1957 heeft uitgebreid tot de persoonlijke leningen.

Afin de combler cette lacune, le projet précise expressément que la rémunération des enfants mineurs même émancipés est également incessible et insaisissable du chef de prêts personnels à tempérament.

CHAPITRE VII.

Dispositions transitoires.

Art. 40 et 41.

Préavis donnés antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

Selon l'article 40 du projet les préavis notifiés antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi continuent à sortir leurs effets.

Les nouvelles règles en matière de protection de la maternité ne font pas obstacle à l'exécution normale des préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la loi.

La même règle s'applique aux préavis notifiés pour mettre fin au contrat à l'âge de la pension. Il en résulte qu'un tel préavis donné avec un délai insuffisant, selon les règles actuellement en vigueur, entraîne pour celui qui l'a donné l'obligation de payer à l'autre partie l'indemnité égale à la rémunération correspondante au délai de préavis qui n'a pas été observé. Cette partie ne pourrait pas se soustraire à cette obligation en notifiant, en vertu de la nouvelle loi, un nouveau préavis dont le délai a été réduit par la loi nouvelle.

L'article 41 du projet vise à régler le cas de l'employé dont le contrat contient une clause résolutoire en vertu de laquelle ce contrat prend fin à l'arrivée à l'âge de la pension et qui atteint cet âge dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la loi.

A la suite de l'entrée en vigueur de la loi, la clause résolutoire devient nulle, et pour mettre fin à ce contrat il faudrait, conformément aux nouvelles règles, un nouveau préavis qui pourrait venir à expiration après que l'âge de la pension ait été atteint.

Puisque dans ce cas, les parties ne pourraient plus exécuter leur volonté commune de mettre fin au contrat à l'arrivée à l'âge de la pension, sans devoir payer une indemnité, l'article 41 du projet dispose que la condition résolutoire continuera à produire ses effets pour les employés atteignant l'âge de la pension au cours des six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la loi.

CHAPITRE VIII.

Dispositions abrogatoires.

Art. 42.

Abrogations.

1° Ainsi que l'a signalé le Conseil d'Etat le maintien de l'article 17 de la loi sur le contrat de travail est devenu sans utilité, depuis les modifications apportées aux articles 3 et 5bis de la même loi par la loi du 4 mars 1954.

Om in deze leemten te voorzien preciseert het ontwerp uitdrukkelijk dat het loon van de minderjarige, zelfs ontvoogde kinderen, eveneens vatbaar is voor overdracht of beslag uit hoofde van persoonlijke leningen op afbetaling.

HOOFDSTUK VII.

Overgangsbepalingen.

Art. 40 en 41.

Opzeggingen gegeven vóór de inwerkingtreding van de wet.

Volgens artikel 40 van het ontwerp blijven de vóór de inwerkingtreding van de wet betekende opzeggingen geldig uitwerking hebben.

De nieuwe regels inzake de bescherming van het moederschap vormen geen hinderpaal voor de normale uitvoering van de vóór de inwerkingtreding betekende opzeggingen.

Dezelfde regel wordt toegepast bij de opzeggingen die betekend zijn om een einde te stellen aan de overeenkomst bij de pensioenleeftijd. Daaruit volgt dat een dergelijke opzegging, gegeven met een onvoldoende opzeggingstermijn volgens de thans van kracht zijnde regels, voor degene van wie de opzegging uitgaat de verplichting meebrengt aan de andere partij de vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat overeenstemt met de niet nageleefde opzeggingstermijn. Die partij zal zich niet aan deze verplichting kunnen onttrekken door krachtens de nieuwe wet een nieuwe opzegging te betekenen waarvan de termijn door die nieuwe wet ingekort werd.

Het artikel 41 van het ontwerp streeft ernaar het geval van de bediende te regelen wiens overeenkomst een ontbindende voorwaarde bevat volgens dewelke die overeenkomst een einde zou nemen bij het bereiken van de pensioenleeftijd en die precies die leeftijd bereikt binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van de wet.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet wordt het ontbindend beding nietig en om, overeenkomstig de nieuwe regels, aan die overeenkomst een einde te stellen zou een nieuwe opzegging vereist zijn die zou verstrijken na het bereiken van de pensioenleeftijd.

Vermits in dit geval de partijen hun gemeenschappelijke wil, om een einde te stellen aan de overeenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd, niet meer zouden kunnen uitvoeren zonder een vergoeding te moeten uitbetalen, bepaalt artikel 41 van het ontwerp dat de ontbindende voorwaarde verder uitwerking zal blijven hebben voor de bedienden die de pensioenleeftijd bereiken binnen zes maanden na de inwerkingtreding van de wet.

HOOFDSTUK VIII.

Opheffingsbepalingen.

Art. 42.

Opheffingen.

1° Zoals de Raad van State laat opmerken is het behoud van artikel 17 van de wet op de arbeidsovereenkomst zonder nut geworden sedert de wijzigingen welke door de wet van 4 maart 1954 aan de artikelen 3 en 5bis van eerstgenoemde wet werden aangebracht.

2° Les dispositions des articles 21, alinéas 2 et 3, 22, 23, de la dernière phrase de l'article 24 et de l'article 27, alinéa 1^{er} de la loi du 1^{er} avril 1936 sont soit moins favorables, soit équivalentes à celles de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et doivent dès lors être abrogées expressément pour se concilier avec la règle du dernier alinéa de l'article 1^{er} de cette dernière loi.

L'article 21, alinéa 1^{er}, de la loi du 1^{er} avril 1936 qui prévoit le paiement du salaire contre quittance correspond à un usage de la profession et peut être maintenu d'autant plus qu'il n'est pas défavorable au travailleur.

L'article 28, 5°, dispose que le contrat d'engagement au service d'un bateau prend fin par le débarquement de l'engagé pour cause de maladie ou de blessure.

Cette disposition est devenue inconciliable avec l'article 25^{quater}, § 5, inséré dans la loi du 1^{er} avril 1936, par la loi du 10 décembre 1962, qui prévoit que l'impossibilité pour l'engagé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

On peut considérer que la disposition de la loi ancienne (article 28, 5°) est tacitement ou implicitement abrogée par la disposition nettement contraire de la loi nouvelle (art. 25^{quater}, § 5), mais cette opinion n'est pas partagée par tous, notamment par Horion, Suspension du travail et salaire garanti, n° 101. Afin de mettre fin à toute controverse à ce sujet, le projet abroge expressément le 5° de l'article 28.

3° L'article 4 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi doit être abrogé du fait que cet article a été fusionné avec l'article 2 desdites lois par l'article 13 du projet. L'article 36 des mêmes lois coordonnées peut également être abrogé puisque, ainsi que l'observe le Conseil d'Etat, il fait double emploi avec l'article 41 de la loi sur le contrat de travail qui est une disposition à caractère général.

4° Le législateur du 30 juillet 1963 en admettant au cours des travaux parlementaires un amendement excluant le droit à une indemnité d'éviction dans tous les cas où le contrat était rompu par l'employeur, a perdu de vue que le système de corrélation entre l'indemnité d'éviction et la clause de non concurrence s'écroulait ainsi partiellement et vidait l'article 19, alinéa 2 de toute signification. (Tielemans et Nockels, Le statut social du représentant de commerce, p. 58 - 1963; Bull. F. I. B., 1^{er} septembre 1963, n° 21; Horion, Nouveau précis de droit social, p. 304, 1965; M. Taquet et P. Denis, J. T. 1964, p. 55).

Il existe déjà une proposition de loi Posson (Chambre des Représentants, session 1965-1966, Doc. 32, n° 1) visant à supprimer l'alinéa 2 de l'article 19. Le Gouvernement se rallie à cette proposition.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

2° De bepalingen van de artikelen 21, tweede en derde lid, 22, 23, de laatste zin van artikel 24 en het artikel 27, eerste lid, van de wet van 1 april 1936, zijn ofwel minder gunstig ofwel gelijkwaardig aan die van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en moeten dus uitdrukkelijk opgeheven worden om tot een harmonisch samengaan met het laatste lid van artikel 1 van laatstgenoemde wet te komen.

Het artikel 21, eerste lid, van de wet van 1 april 1936 dat voorziet in de betaling van loon tegen een kwijtschrift beantwoordt aan een gebruik van het beroep en mag behouden blijven vooral omdat het voor de werknemer niet nadelig is.

Artikel 28, 5°, bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers ten einde loopt « door het ontschepen van de aangeworvene wegens ziekte of verwonding ».

Deze bepaling is onverenigbaar geworden met artikel 25^{quater}, § 5, in de wet van 1 april 1936, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 die voorziet dat de onmogelijkheid voor de werknemer arbeid te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval de uitvoering van de overeenkomst schorst.

Men kan aannemen dat de bepaling van de oude wet (art. 28, 5°) stilzwijgend of impliciet werd opgeheven door een bepaling van de nieuwe wet die er duidelijk mee in strijd is (art. 25^{quater}, § 5), maar deze mening wordt niet door iedereen gedeeld, o.m. niet door Horion, Suspension du travail et salaire garanti, n° 101. Ten einde aan dit twistpunt een einde te stellen heft dit ontwerp uitdrukkelijk artikel 28, 5° op.

3° Het artikel 4 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract moet opgeheven worden omdat dit artikel samengevoegd werd met artikel 2 van dezelfde wetten door artikel 13 van het ontwerp. Ook artikel 36 van dezelfde geordende wetten mag opgeheven worden vermits, zoals de Raad van State aanstipt, het dubbel gebruik vormt met artikel 41 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden dat een bepaling met algemene draagwijdte is.

4° De wetgever van 30 juli 1963 heeft bij de goedkeuring, tijdens de parlementaire debatten, van een amendement waarbij het recht op een uitwinningvergoeding werd geweigerd in alle gevallen waar de overeenkomst door de werkgever werd beëindigd, uit het oog verloren dat het stelsel van correlatie tussen de uitwinningvergoeding en het mededingingsbeding aldus geen stand houdt en dat aan artikel 19, tweede lid elke betekenis wordt ontnomen. (Tielemans et Nockels, Le statut social du représentant de commerce, p. 58, 1963; Med. V. B. N., 1 september 1963, n° 21; Horion, Nouveau précis de droit social, p. 304, 1965; M. Taquet et P. Denis, J. T. 1964, p. 55).

Er bestaat reeds een wetsvoorstel Posson (Kamer van Volksvertegenwoordigers, zitting 1965-1966, stuk n° 32, n° 1) dat tot doel heeft het tweede lid van artikel 19 te schrappen. De Regering sluit zich bij dat voorstel aan.

Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 26 juillet 1966, d'une demande d'avis sur un projet de loi « modifiant la législation sur les contrats de louage de travail », ainsi qu'il a été amendé par le Ministre le 16 janvier 1967, a donné le 20 janvier 1967 l'avis suivant:

Observations générales.

I.

L'avant-projet de loi tend, en premier lieu, à apporter un certain nombre de modifications à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, aux lois relatives au contrat d'emploi coordonnées par arrêté royal du 20 juillet 1955 et à la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. Un des buts poursuivis est d'arriver, à l'instar de ce qui a été entrepris par des lois modificatives antérieures, à une plus grande uniformité dans les règles en cause. Ainsi pourra-t-on réaliser, selon l'exposé des motifs, une plus grande unité dans le statut juridique des « différentes catégories de travailleurs (ouvriers, employés et bateliers) dont les contrats sont régis par des lois spéciales ». Une observation s'impose d'emblée: la tendance à établir des règles uniformes se perçoit surtout dans les législations relatives au contrat de travail et au contrat d'emploi. Il importe toutefois de ne pas perdre de vue que, dans la législation sur le contrat d'emploi, il est fait une distinction selon le montant de la rémunération, distinction qui entrave sérieusement la réalisation de règles uniformes en matière de contrat de louage de travail. Mais quelle que soit la volonté d'uniformiser les règles applicables aux ouvriers et aux employés en matière de louage de travail, il semble bien qu'une différence demeurera inévitable; si tel n'était pas le cas, il y aurait lieu de s'interroger sur l'utilité du maintien de points de divergence — sans doute peu nombreux, mais parfois importants — dans les règles qui s'appliquent aux ouvriers et aux employés en matière de sécurité sociale.

La recherche d'une plus grande uniformité se heurte dans la pratique à certains obstacles, dont le principal est l'absence d'une législation générale en matière de contrat de louage de travail. En effet, à l'exception de ses articles 38, 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 et ses modifications ultérieures ne constituent pas le droit commun en matière de contrat de louage de travail, comme réglementation en matière de pensions des ouvriers l'est par exemple pour les régimes de pension.

D'autre part, ces législations n'ont pas été élaborées en prenant délibérément pour modèle la législation en matière de contrat de travail et en procédant par simple référence aux dispositions de celle-ci, dans le cas de similitude d'objet. A l'exception de l'article 31 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi par lequel les articles 29 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sont déclarés applicables aux employés, lesdites législations ne contiennent aucune référence aux lois régissant le contrat de travail.

Il en résulte que les lois précitées des 10 mars 1900 et 1^{er} avril 1936 ainsi que les lois coordonnées du 20 juillet 1955 contiennent des dispositions parallèles, dont le nombre ne fait que croître surtout dans la première et la dernière de ces lois, ce qui oblige le législateur, en cas de modification ou d'insertion de semblables dispositions, à apporter à chaque reprise — comme dans le présent projet — la modification dans les différentes lois.

Le recours à une autre technique législative permettrait d'éviter de semblables répétitions et contribuerait indéniablement à l'application uniforme de règles uniformes. Sans doute une telle technique législative pourrait-elle difficilement être recommandée dans l'état actuel de la législation, à défaut de base indispensable, en l'occurrence, d'un texte qui réunirait les dispositions s'appliquant aux contrats de louage de travail prévus dans les trois lois précitées. Ce devrait être l'œuvre du législateur, car dans l'exercice du pouvoir de coordination qui lui a été attribué par l'article 48 de la loi du 10 décembre 1962, il est certain que le Roi ne pourrait parvenir à un résultat aussi satisfaisant, son pouvoir n'allant pas, là où la chose serait possible, jusqu'à assurer l'unité des règles ou à apporter les modifications de texte plus ou moins importantes propres à faciliter la lecture. Sans doute, une coordination par arrêté royal, même limitée au groupement distinct des textes relatifs au contrat d'emploi et au contrat de travail, pourrait contribuer à la cohésion et à l'ordre logique de ces textes. L'on notera ainsi que les lois sur le contrat d'emploi ne comportent pas de division en chapitres et sections, tandis que la loi du 10 mars 1900 a dû s'accommoder, la place faisant défaut, de textes fort longs résultant d'insertions d'articles et présentés parfois de manière hétérogène, ce qui complique

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste Kamer, de 26^e juli 1966 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten » zoals het door de Minister op 16 januari 1967 gewijzigd werd, heeft de 20^e januari 1967 het volgend advies gegeven:

Algemene opmerkingen.

I.

Het voorontwerp van wet brengt in de eerste plaats een aantal wijzigingen aan in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, in de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. Een van de hierbij nagestreefde doelstellingen, waarbij het voetspoor van vroegere wijzigingswetten wordt gevolgd, is tot een grotere eenvormigheid in de desbetreffende regelen te komen. Aldus zal volgens de memorie van toelichting een grotere eenheid in het juridisch statuut van de « verschillende categorieën van werknemers (werklieden, bedienden, binnenschippers) wier overeenkomsten door speciale wetten beheerst worden », worden bereikt. Hierbij moet dadelijk worden opgemerkt, dat het streven naar eenvormige regelen vooral merkbaar is in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden. Er mag evenwel niet uit het oog worden verloren dat in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden bovendien een onderscheid wordt gemaakt naar gelang van het bedrag van het loon, welk onderscheid het streven naar eenvormige regelen inzake arbeidsovereenkomst sterk doorkruist. Maar hoe groot het streven naar een eenvormige behandeling van werklieden en bedienden terzake van hun dienstverhouding ook is, toch zal een zeker verschil wellicht onvermijdelijk blijven bestaan; zoniet zou men meteen de vraag kunnen stellen naar het verdere nut van de weliswaar niet zo talrijke maar soms belangrijke verschilpunten in de regelen welke voor werklieden en bedienden terzake van sociale zekerheid gelden.

De verwezenlijking van dit streven naar grotere eenheid stuit tegen sommige hinderpalen, waarvan de voornaamste het gemis van een algemene wetgeving inzake arbeidsovereenkomst is. Met uitzondering van de artikelen 38, 40 en 41 vormt de wet van 10 maart 1900 met haar wijzigingen inderdaad niet, zoals bijvoorbeeld de regeling inzake arbeidspensioenen ten aanzien van de pensioenregelingen, het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomst.

Anderzijds zijn bedoelde wetgevingen niet zo opgebouwd, dat zij bewust de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden als model hebben gebruikt en dat zij gewoon naar de bepalingen ervan verwijzen, wanneer deze wetgeving een zelfde regeling inhoudt. Met uitzondering van artikel 31 van de wetten inzake de bediendenarbeidsovereenkomst, waarbij de artikelen 29 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op bedienden toepasselijk worden verklaard, komt een verwijzing naar de wetten inzake de werkliedenarbeidsovereenkomst in die wetgevingen niet voor.

Dit heeft dan ook tot gevolg dat de reeds genoemde wetten van 10 maart 1900 en 1 april 1936 en de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 een aantal parallelle bepalingen bevatten, waarvan het aantal voornamelijk in eerst- en laatstgenoemde gestaag toeneemt, hetgeen de wetgever, bij wijziging of invoering van dergelijke bepalingen, telkens zoals in het ontwerp verplicht in verscheidene van die wetten wijziging te brengen.

Een beroep op een andere wetgevingstechniek zou dergelijke herhalingen kunnen voorkomen en zou ongetwijfeld ook een eenvormige toepassing van eenvormige regelen bevorderen. Toch moet worden toegegeven dat in de huidige stand van de wettelijke teksten het gebruik van een andere wetgevingstechniek bezwaarlijk kan worden aanbevolen: daartoe ontbreekt nu eenmaal de nodige basis in de vorm van een tekst die de bepalingen welke voor alle in de drie genoemde wetten bedoelde arbeidsovereenkomsten gelden, zou verenigen, en die het werk van de wetgever zou zijn. Het staat immers vast dat de Koning bij de uitoefening van de hem bij artikel 48 van de wet van 10 december 1962 opgedragen coördinatiebevoegdheid niet tot een even bevredigend resultaat zou kunnen komen, aangezien hij de bevoegdheid mist om, waar zulks mogelijk zou zijn, de eenheid van de regels verder door te trekken of om de nodige min of meer ingrijpende tekstwijzigingen ter bevordering van de leesbaarheid door te voeren. Weliswaar zou een coördinatie bij koninklijk besluit, ook al zou zij beperkt zijn tot een afzonderlijke samenbundeling van de teksten inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden, in die teksten meer orde kunnen scheppen en ze tevens in een logischer verband kunnen schikken en hergroeperen. Men bedenke maar dat in de wetten betreffende

singulièrement les références. Une coordination pourrait sans aucun doute remédier à ces inconvénients, comme elle permettrait de mieux assurer l'unité de la terminologie. Elle aurait de surcroît l'avantage de faciliter la tâche du législateur lors de modifications ultérieures, et celle du non-juriste dans la consultation des textes.

Depuis la loi du 10 décembre 1962, les lois sous revue s'étendent également au secteur de la sécurité sociale dans le sens le plus large du terme : en effet, certaines dispositions évidemment impératives ont été insérées, telles par exemple, celles qui obligent l'employeur, en cas d'incapacité de travail, à poursuivre le paiement du salaire ou d'une partie importante de celui-ci. Dès lors, il est probable que, plus encore maintenant que par le passé, les textes devront subir des adaptations, ce qui freinera vraisemblablement la réalisation de la codification souhaitée, notamment parce que cette codification suppose une certaine stabilité de la matière concernée, laquelle doit avoir dépassé le stade expérimental. Le souci de codification se développera néanmoins, même si l'importance du contrat de louage de travail individuel s'amoindrit au profit d'autres sources de droit, propres au droit social, tels les décisions rendues obligatoires des commissions paritaires compétentes, les conventions collectives du travail et le règlement du travail.

En intervenant lui-même le législateur serait en outre amené à se demander si le droit commun en matière de contrat de louage de travail, qui se résume en fait à l'absence de règles impératives ou supplétives et, dès lors, à l'inexistence de la protection qui devrait en résulter pour les travailleurs, ne doit pas faire place à une réglementation minimale en matière de contrat de louage de travail, réglementation qui serait applicable à tous les travailleurs ne tombant pas sous l'application des règles particulières existant en la matière, tels par exemple les domestiques. Sans doute ne sera-t-il pas aisé d'établir une telle réglementation, car dans la pratique elle doit pouvoir couvrir des types totalement différents de contrats de louage de travail, qui ne visent souvent que des cas marginaux. Edicter de telles règles aurait ainsi pour effet de prolonger, sur le plan des rapports entre employeurs et travailleurs, la protection que ces derniers tiennent éventuellement, en matière de sécurité sociale, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les liens étroits existant entre le contrat de louage de travail et la sécurité sociale se trouveraient ainsi une nouvelle fois mis en lumière. Il y aurait lieu d'envisager aussi, le cas échéant, la protection des personnes non engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail ou dont l'appartenance à cette catégorie sociale pourrait être mise en doute, tels par exemple les apprentis ou les travailleurs à domicile.

II.

Les articles 1^{er} et 10 du projet sont relatifs à ce que l'exposé des motifs nomme « la réglementation détaillée de la clause d'essai ». A cet effet, ils modifient respectivement l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 et l'article 3 des lois coordonnées du 20 juillet 1955. A cet égard, le projet ne s'emploie pas à dissiper la confusion qui règne au sujet du contrat dit à l'essai, confusion qui explique dans une large mesure les opinions divergentes auxquelles le projet entend mettre un terme.

Trop souvent, en effet, on part de l'idée qu'il y a quatre sortes de contrats de louage de travail :

- 1^o le contrat de louage de travail à l'essai;
- 2^o le contrat de louage de travail pour une durée déterminée;
- 3^o le contrat de louage de travail pour une entreprise déterminée;
- 4^o le contrat de louage de travail pour une durée indéterminée.

Mais la première espèce desdits contrats de louage de travail n'existe pas; par ces termes, on désigne à tort un contrat de louage de travail qui relève d'une des trois autres espèces et dans lequel une période d'essai a été stipulée, c'est-à-dire une période pendant laquelle les règles ordinaires en matière de stabilité d'emploi ne seront pas nécessairement d'application.

Tel est d'ailleurs l'enseignement de la Cour de cassation, qui ne connaît pas le contrat à l'essai (Cass. 3 septembre 1959, Pas. 1960, I, p. 5).

L'emploi de l'expression « contrat de louage de travail à l'essai » doit dès lors être proscrit.

Au demeurant, cette expression est totalement inadéquate pour caractériser la relation de droit qu'elle vise. Stipuler une clause d'essai n'est pas tellement conclure un contrat de louage de travail pour la durée de la période d'essai, que permettre aux parties de juger de l'opportunité de poursuivre leurs relations de travail. La période d'essai est, essentiellement, l'accessoire du contrat de louage de travail dans lequel elle se trouve stipulée, que ce contrat soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour une entreprise déterminée. Une telle clause permet aux parties, pendant la durée de la période d'essai, de mettre fin unilatéralement au contrat de louage de travail conclu entre elles.

de l'arbeidsovereenkomst voor bedienden geen enkele indeling in hoofdstukken en afdelingen voorkomt, terwijl in de wet van 10 maart 1900 omwille van het plaatsgebrek, later ingevoegde artikelen heel lange teksten bezitten met een soms heterogene indeling, zodat verwijzingen daarnaar niet altijd eenvoudig zijn. Deze nadelen zouden ongetwijfeld door een coördinatie worden verholpen. Bovendien zou in de teksten meer zorg kunnen besteed worden aan een eenvormige terminologie. Het zou dan ook voor de wetgever gemakkelijker zijn latere wijzigingen aan te brengen, terwijl de raadpleging van die teksten zeker voor niet-juristen met minder moeite gepaard zou gaan.

Nu de hier bedoelde wetten sedert de wet van 10 december 1962 ook het gebied van de sociale zekerheid in de ruimste zin van het woord hebben betreden, door het invoeren van sommige bepalingen welke vanzelfsprekend imperatief zijn en bijvoorbeeld de werkgever verplichten bij arbeidsongeschiktheid het loon of een belangrijk deel ervan door te betalen, zal men waarschijnlijk nog vaker dan in het verleden aanpassingen van de teksten moeten doorvoeren, hetgeen de verwezenlijking van het reeds voortdurende streven naar codificatie waarschijnlijk zal vertragen, onder meer omdat de materie hiervoor toch een zekere stabiliteit moet hebben verkregen en het experimenteel kader moet zijn ontgroeid. Toch zal de codificatiegedachte verder doorwerken, ook al vermindert het belang van de individuele arbeidsovereenkomst ten koste van andere, aan het sociaal recht eigen rechtsbronnen als de algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité, de collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement.

Het optreden van de wetgever zou hem meteen de gelegenheid bieden aandacht te schenken aan de vraag of het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomst, dat praktisch neerkomt op de ontstentenis van gebiedende of aanvullende, imperatieve of suppletieve regelen met de daaruit voor werknemers voortvloeiende bescherming, niet plaats moet maken voor het uitvaardigen van een minimumregeling inzake arbeidsovereenkomst toepasselijk op alle werknemers die niet vallen onder de bijzondere regelen inzake arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld op dienstboden. Ongetwijfeld is het niet eenvoudig dergelijke regeling op te stellen, aangezien zij soms in feite volledig verschillende typen van arbeidsovereenkomst, vaak alleen voor randgevallen bedoeld, op het oog moet hebben. Door het uitvaardigen van die regelen zou men evenwel de bescherming die deze werknemers eventueel op het stuk van de sociale zekerheid aan de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ontleen, ook verder doortrekken op het gebied van de verhouding tussen werkgever en werknemers. Meteen zou ook de innige band tussen arbeidsovereenkomst en sociale zekerheid nog eens duidelijk zijn onderstreept. Ook zou eventueel kunnen worden gedacht aan een bescherming van personen die niet zonder arbeidsovereenkomst staan of van wie zulks in twijfel zou kunnen worden getrokken, zoals bijvoorbeeld van leerjongens of huisarbeiders.

II.

De artikelen 1 en 10 van het ontwerp handelen over, wat door de memorie van toelichting genoemd wordt, « de gedetailleerde regeling van de overeenkomst op proef ». Daartoe wijzigen zij respectievelijk artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 en artikel 3 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955.

Hierbij wordt wellicht te weinig gelet op de verwarring welke in verband met de zogenaamde overeenkomst op proef bestaat en welke voor een groot deel de uiteenlopende stellingen verklaart waaraan het ontwerp een einde wil maken.

Al te dikwijls wordt immers uitgegaan van het denkbeeld dat er vier soorten van arbeidsovereenkomsten zouden zijn :

- 1^o de arbeidsovereenkomst op proef;
- 2^o de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- 3^o de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk;
- 4^o de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,

Nochtans bestaat de eerste soort van arbeidsovereenkomst niet; aldus wordt ten onrechte aangeduid een arbeidsovereenkomst van een der drie andere soorten waarbij een proeftijd is bedongen, tijdens welke de gewone regelen inzake stabiliteit van de betrekking niet noodzakelijk zullen gelden.

Dit is overigens de leer van het Hof van cassatie, dat nooit spreekt van overeenkomst op proef (Cass. 3 september 1959, Arr. Verbr. 1960, p. 5).

Het verder gebruik van de uitdrukking arbeidsovereenkomst op proef moet dan ook worden afgekeurd.

Deze uitdrukking past overigens in geen enkel opzicht om de daarmede bedoelde rechtsverhouding te kenschetsen. Met het bedingen van een proeftijd wordt immers bedoeld niet zozeer een arbeidsovereenkomst voor de duur van de proeftijd aan te gaan, maar voornamelijk de partijen in staat te stellen na te gaan of een verdere arbeidsverhouding hun gelegen komt. De proeftijd is essentieel gericht op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd of voor bepaald werk waarbij zij bedongen is. Een dergelijk beding geeft aan de partijen het recht tijdens de duur van de proeftijd de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, zonder dat zij verplicht

sans qu'elles soient tenues, pour ce faire, d'observer les règles ordinaires en matière de résiliation unilatérale ou d'obtenir l'accord de l'autre partie. La période d'essai est donc essentiellement une période pendant laquelle le travailleur ne peut encore prétendre à la protection, en matière de stabilité de l'emploi, qu'il puise dans le contrat de louage de travail, protection qui lui impose d'ailleurs aussi certaines obligations, lesquelles ne jouent pas davantage dans ce cas. Si ce point de vue est respecté, toutes les nouvelles règles insérées par le projet trouveront leur place dans un système parfaitement logique.

III.

Certains articles de l'avant-projet prévoient l'intervention de la commission paritaire compétente, par la voie d'une décision à rendre obligatoire par le Roi. Le Conseil d'Etat fait observer à cet égard qu'il a émis, le 18 novembre 1966, un avis (L. 9727/1) sur un avant-projet de loi relatif aux conventions collectives du travail. Cet avant-projet de loi est appelé à remplacer l'arrêté-loi du 9 juin 1945. S'il devient loi avant le présent avant-projet, celui-ci devra être adapté aux nouvelles règles concernant le susdit objet.

IV.

Les articles 3 et 18 de l'avant-projet prévoient notamment la nullité des clauses stipulant que le fait pour l'ouvrier ou l'employé d'avoir atteint « l'âge normal de la pension légale ou conventionnelle » met fin au contrat.

Par lettre du 16 janvier 1967, le Ministre a explicité la portée exacte de ces articles. Leur but étant d'assurer une plus grande protection aux travailleurs âgés, la nullité frappe, selon ladite lettre, « toutes les clauses aux termes desquelles le fait d'atteindre un âge ouvrant droit à une quelconque pension de retraite, met automatiquement fin au contrat ».

Lesdits articles 3 et 18 se réfèrent, comme il vient d'être dit, à la notion d'« âge normal de la pension ». L'utilisation, dans cette expression, du mot « normal » implique une certaine limitation de la protection. Cette limitation n'étant pas voulue par le Ministre, comme sa lettre l'indique, il convient de supprimer le mot « normal » dans les articles 3 et 18 de l'avant-projet.

V.

Certaines observations qui seront formulées au sujet des articles concernent la terminologie du texte néerlandais principalement. Dans ce texte, la même terminologie n'a pas été invariablement employée lors des modifications successives de la législation en matière de contrat de louage de travail, parfois à juste titre du reste : il en a été ainsi dans les textes récents afin de permettre l'introduction de termes juridiques plus corrects recommandés la plupart du temps par la sous-commission pour l'unification de la terminologie en matière de droit social, recommandations consignés dans le « Sociaalrechtelijk Woordenboek » établi par cette commission de Benelux.

Ces recommandations ne sont pourtant pas les seules dont il y ait lieu de tenir compte aux fins d'arrêter la terminologie néerlandaise. Le texte néerlandais du Code civil établi par la loi du 30 décembre 1961 doit également être suivi.

En ce qui concerne la version néerlandaise, une adaptation complète des textes légaux en vue de réaliser une terminologie uniforme, s'accompagnerait nécessairement de la modification d'un nombre considérable de dispositions, ce qui n'est évidemment pas faisable. Cette adaptation terminologique des textes apparaît au surplus comme une tâche dont le Roi peut s'acquitter avec succès en vertu de son pouvoir de coordination, sans qu'il faille recourir à l'intervention du législateur.

VI.

Le Conseil d'Etat a saisi la présente occasion pour proposer aussi quelques modifications de textes supplémentaires qui ne concernent pas l'une ou l'autre disposition du projet. Ces propositions sont formulées et justifiées à la fin de l'analyse du premier ou du deuxième chapitre. Dans certains cas, elles se bornent à une adaptation de texte consécutive à une abrogation ou une modification implicite. Ces lois s'adressant à un grand nombre de citoyens et devant être compréhensibles pour eux, il conviendrait non seulement que les textes soient rédigés de manière intelligible, mais aussi qu'ils ne contiennent pas de règles qui ne seraient plus appliquées.

zijn hiervoor de normale regelen inzake eenzijdige beëindiging in acht te nemen of de instemming van de andere partij te bekomen. De proeftijd is dus essentieel een periode tijdens welke de werknemer nog geen aanspraak kan maken op de bescherming inzake stabiliteit van de betrekking welke hij aan de arbeidsovereenkomst ingevolge haar soort ontleeft, welke bescherming hem overigens eveneens sommige verplichtingen oplegt, die in dat geval evenmin gelden. Met deze optiek zullen overigens alle nieuwe regelen die door het ontwerp worden ingevoerd, in een volkomen logisch systeem terechtkomen.

III.

Sommige artikelen van het voorontwerp voorzien in een optreden van het bevoegde paritair comité bij wege van beslissing, algemeen verbindend te verklaren door de Koning. In dit verband merkt de Raad van State op, dat hem een voorontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten werd voorgelegd waarover hij op 18 november 1966 heeft geadviseerd (L. 9727/1). Dit voorontwerp van wet is bestemd om de besluitwet van 9 juni 1945 te vervangen. Ingeval dit voorontwerp van wet wordt vóór het onderhavige voorontwerp van wet, zal dit laatste dan ook moeten worden aangepast aan de desbetreffende nieuwe regelen.

IV.

De artikelen 3 en 18 van het voorontwerp voorzien onder meer in de nietigheid van bedingen waarbij wordt bepaald dat het bereiken door de werkmans of de bediende van de « normale wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd » een einde maakt aan de overeenkomst.

Bij brief van 16 januari 1967 heeft de Minister enige opheldering verstrekt nopens de juiste strekking van deze artikelen. Aangezien het doel ervan is, een grotere bescherming te verlenen aan de oudere werknemers, « treft de nietigheid », aldus de brief, « alle bedingen waarbij het bereiken van een leeftijd welke recht geeft op eender welk rustpensioen automatisch een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst ».

De genoemde artikelen 3 en 18 verwijzen, zoals gezegd, naar het begrip « normale... pensioengerechtigde leeftijd ». Het gebruik van het woord « normale » in die uitdrukking houdt een zekere beperking van de bescherming in. Aangezien die beperking door de Minister blijkens zijn brief niet bedoeld is, schrapte men in de artikelen 3 en 18 van het voorontwerp het woord « normale ».

V.

Een aantal opmerkingen die bij de artikelen zullen worden gemaakt, betreffen de terminologie, voornamelijk van de Nederlandse tekst. Vooral wat deze laatste betreft, hebben de herhaalde wijzigingen in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst niet altijd dezelfde terminologie gebruikt, soms overigens terecht : in recente teksten geschiedde dit vaak om juistere rechtstermen te kunnen invoeren, meestal op het voetspoor van de aanbevelingen van de Subcommissie voor eenmaking van de terminologie inzake Sociaal recht, neergelegd in een door die Benelux-commissie samengestelde Sociaalrechtelijk Woordenboek.

Laatstgenoemde aanbevelingen zijn evenwel niet de enige waarmede rekening moet worden gehouden bij het vastleggen van de Nederlandse terminologie. Er moet immers ook worden gelet op de terminologie van de Nederlandse tekst van het Burgerlijk Wetboek, vastgesteld bij de wet van 30 december 1961.

Zeker wat het Nederlands betreft, zou een volledige aanpassing van de wetteksten met het oog op een eenvormige terminologie slechts gepaard kunnen gaan met een wijziging van een ongemeen groot aantal bepalingen, hetgeen evenwel ondoenlijk is. Deze terminologische aanpassing van de teksten blijkt overigens een taak te zijn welke de Koning op grond van zijn coördinatiebevoegdheid niet welslagen kan vervullen, zonder dat het optreden van de wetgever daartoe noodzakelijk vereist is.

VI.

Het ontwerp is voor de Raad van State de gelegenheid geweest om bovendien enkele aanvullende tekstwijzigingen voor te stellen die geen verband houden met de ene of andere bepaling van het ontwerp. Zij zijn aan het slot van de bespreking van het eerste of van het tweede hoofdstuk geformuleerd en verantwoord. In enkele gevallen beperken zij zich tot een tekstaanpassing ingevolge een impliciete opheffing of wijziging. Aangezien deze wetten zich tot een grote massa burgers richten en door hen moeten kunnen worden begrepen en verstaan, past het dat hun teksten niet alleen in een voor hen bevattelijke taal zijn gesteld maar ook geen regels zouden inhouden die inmiddels hun gelding hebben verloren.

Observations particulières.

L'article 1^{er} du projet tend à remplacer les alinéas 1^{er} et 2 de l'article 5bis de la loi sur le contrat de travail. Il reproduit le texte existant tout en le précisant sur deux points : 1^o la constatation par écrit de certaines conditions du contrat doit avoir lieu au plus tard au moment de l'entrée en service; 2^o la durée maximale et minimale de la période d'essai est exprimée en « jours-calendrier ». En outre, il règle la durée de la période d'essai, si celle-ci n'est pas expressément fixée, et prévoit la prolongation de sept jours au maximum, de la période d'essai en cas de suspension de l'exécution du contrat.

L'alinéa 1^{er} de l'article 5bis établit une exception à la règle selon laquelle le contrat de travail, comme d'ailleurs la plupart des contrats, et notamment le contrat d'emploi, est un contrat ne nécessitant pas d'écrit, ainsi qu'il ressort de l'article 4 de la loi du 10 mars 1900. Il n'est dérogé à cette règle que dans la mesure où il est stipulé que la clause d'essai et la clause selon laquelle le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, ne sont valables qu'autant qu'elles aient été constatées par écrit, pour chaque cas individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus dans l'observation générale II, l'expression « contrat de travail (conclu) à l'essai » doit être écartée.

L'alinéa 2 reprend le texte actuel, en remplaçant le mot « jours » par « jours-calendrier ».

Cette modification de la terminologie est à proscrire car elle est superflue et de nature à engendrer la confusion.

Superflue parce que, ainsi que la Cour de cassation l'a constatée dans son arrêt du 2 mars 1962 (Pas. 1962, I, 747) à propos de la notion de « jour » utilisée pour la détermination d'un délai de préavis, le mot « jour » doit communément s'entendre dans le sens de « jour-calendrier ».

De nature à engendrer la confusion, parce que la modification soulève de nombreux problèmes en ce qui concerne les dispositions où figure le mot « jour » (cfr. par exemple l'article 19 de la loi du 10 mars 1900).

— L'article 1^{er} du projet ajoute à l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 une disposition nouvelle, aux termes de laquelle la durée de l'essai est prolongée d'une durée équivalente à la période de suspension de l'exécution du contrat, sans que la prolongation ne puisse toutefois excéder sept jours.

Il suit donc de cette nouvelle disposition que l'ouvrier, en vertu des dispositions de la loi du 10 mars 1900 relatives à la période d'essai, conservera le cas échéant, pendant cette période, le droit au paiement de son salaire.

Autre conséquence de cette même disposition : en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période minimale protégée, l'éventuelle résiliation unilatérale sans motif grave restera sans effet pendant une plus longue durée.

— Tout comme le texte actuel de l'article 5bis, le projet est muet quant au droit, pour les parties, de résilier unilatéralement le contrat pendant une période d'essai, sans obligation d'observer un délai de préavis et de justifier d'un quelconque motif.

En ce qui concerne le texte actuel, l'on peut affirmer que ce droit de résiliation unilatérale est implicitement contenu dans l'alinéa 2 de l'article 5bis. Telle était l'opinion de la commission du Sénat, ainsi qu'il résulte du rapport qu'elle a consacré au projet de loi qui est devenu la loi du 4 mars 1954, qui a inséré ledit article 5bis dans la loi du 10 mars 1900. Ce rapport admettait, en effet, le droit pour chaque partie de mettre fin au contrat après expiration d'un délai de sept jours ou entre le septième et le quinzième jour, sans préjudice de l'application des articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 (Doc. parl., Sénat, session 1952-1953, n° 518, p. 9). Le projet prévoyant la possibilité de prolonger la période d'essai, il apparaît souhaitable de régler explicitement les conséquences qui en résulteront à l'égard du droit de résiliation unilatérale et de confirmer simultanément, de manière expresse, la faculté d'exercer ce droit en dehors du cas de la prolongation. Une disposition expresse se justifie déjà à la seule constatation qu'il s'agit en l'espèce d'une exception au droit commun en matière de résiliation unilatérale moyennant préavis. Une telle disposition aurait de surcroît le mérite de rappeler aux parties l'intérêt qu'elles ont à mettre fin au contrat pendant la période d'essai, au cas où l'une d'elles ne souhaiterait pas poursuivre l'engagement au-delà de cette période. A défaut d'une telle stipulation, il ne pourrait être unilatéralement mis fin au contrat que selon les règles du droit commun.

D'après les déclarations des fonctionnaires délégués, illustrées par des exemples concrets, l'intention du Gouvernement serait de maintenir la règle actuelle, étant entendu toutefois que la période protégée, qui est à présent de sept jours sans exception, serait prolongée — de sept jours au maximum — en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant les sept jours actuellement prévus.

Bijzondere opmerkingen.

Artikel 1 van het ontwerp wil het eerste en het tweede lid van artikel 5bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden vervangen. Het herneemt de bestaande tekst met twee preciseringen : 1^o de schriftelijke vaststelling van bepaalde voorwaarden van de arbeidsovereenkomst moet uiterlijk bij de indiensttreding plaatshebben; 2^o de minimum- en maximum-duur van de proeftijd is in kalenderdagen uitgedrukt. Bovendien regelt het de duur van de proeftijd, zo deze niet uitdrukkelijk is bepaald, en voorziet het in de verlenging van de proeftijd bij schorsing van de overeenkomst doch ten hoogste met zeven dagen.

In het eerste lid van artikel 5bis wordt een uitzondering gemaakt op de regel dat de arbeidsovereenkomst voor werklieden, zoals de meeste overeenkomsten overigens, waaronder ook de arbeidsovereenkomst voor bedienden, een vormvrij contract is, hetgeen uit artikel 4 van de wet van 10 maart 1900 blijkt. Van die regel wordt evenwel slechts in zover afgeweken, dat bepaald wordt dat het beding van een proeftijd of het beding dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk is gesloten, slechts geldig zijn, indien zij voor ieder geval afzonderlijk schriftelijk zijn vastgelegd uiterlijk bij de indiensttreding. Zoals hierboven in de algemene opmerking II reeds werd vastgesteld, dient de uitdrukking « arbeidsovereenkomst op proef (gesloten) » afgekeurd te worden.

Het tweede lid herneemt de bestaande tekst met dien verstande dat het woord « dagen » door « kalenderdagen » wordt vervangen.

Deze verandering van terminologie is af te keuren, want overbodig en verwarrend.

Overbodig want, zoals het Hof van cassatie in een arrest van 2 maart 1962 (Pas. 1962, I, 747) heeft vastgesteld in verband met het begrip « dagen » gebruikt voor het bepalen van de opzeggingstermijn, is de betekenis « kalenderdag » de gewone betekenis waarin het woord « dag » wordt gebruikt.

Verwarrend want die wijziging doet allerlei problemen rijzen met betrekking tot bepalingen waar de term « dagen » gebezigd is (zie bijvoorbeeld artikel 19 van de wet van 10 maart 1900).

— Artikel 1 van het ontwerp voegt aan artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 een nieuwe bepaling toe, volgens welke de duur van de proeftijd verlengd wordt met een periode gelijk aan die van de schorsing van de overeenkomst zonder dat de verlenging evenwel zeven dagen mag overschrijden.

Deze nieuwe bepaling zal dus tot gevolg hebben dat de werkman tijdens de proeftijd op grond van de desbetreffende bepalingen van de wet van 10 maart 1900 eventueel recht zal hebben op de verdere betaling van het loon.

Deze nieuwe bepaling zal eveneens tot gevolg hebben dat de eventuele eenzijdige beëindiging zonder dringende reden, ingeval de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de beschermde minimumperiode wordt geschorst, gedurende een langere tijd zonder uitwerking zal blijven.

— Het ontwerp zegt evenals de huidige tekst van artikel 5bis niets over het recht van partijen om tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen zonder enige opzeggingstermijn te moeten in acht nemen en zonder enige reden daarvoor te moeten opgeven.

Wat de huidige tekst betreft, kan worden opgemerkt dat dit recht van eenzijdige beëindiging impliciet besloten ligt in het tweede lid van artikel 5bis. Dit was de opvatting van de Senaatscommissie blijkens het verslag gewijd aan het wetsontwerp dat de wet van 4 maart 1954 is geworden, welke dit artikel 5bis in de wet van 10 maart 1900 heeft ingevoerd. Dit verslag aanvaardde immers dat iedere partij aan de arbeidsovereenkomst een einde kan maken na verloop van de zeven dagen of tussen de zevende en de vijftiende dag, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 21 van de wet van 10 maart 1900 (Gedr. St., Senaat, zitting 1952-1953, n° 518, p. 9). Doordat het ontwerp de verlenging van de proeftijd mogelijk maakt, lijkt het wenselijk de gevolgen hiervan op het recht tot eenzijdige beëindiging uitdrukkelijk te regelen en meteen ook dit recht buiten het geval van verlenging uitdrukkelijk te bevestigen. Een uitdrukkelijke bepaling is overigens reeds verantwoord door de vaststelling dat hier een uitzondering bedoeld wordt op het gemeen recht inzake eenzijdige beëindiging met inachtneming van een opzeggingstermijn. Zij zou ook nog het voordeel hebben de partijen het belang van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd in herinnering te brengen voor het geval dat een van hen het niet wenselijk acht de arbeidsverhouding na de proeftijd voort te zetten. Bij gebreke van een dergelijke voorziening, zou de arbeidsovereenkomst immers alleen volgens de regelen van het gemeen recht eenzijdig kunnen worden beëindigd.

Uit de verklaringen van de gemachtigde ambtenaren, toegelicht aan de hand van concrete voorbeelden, blijkt dat de Regering de huidige regel wil bevestigd zien, met dien verstande evenwel dat de beschermde periode die thans in alle gevallen zeven dagen bedraagt, in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst tijdens die zeven dagen, zou worden verlengd doch met ten hoogste zeven dagen.

Les nouvelles règles seraient donc les suivantes :

Lorsqu'une période de sept jours a été stipulée au titre de période d'essai — ou lorsque la durée de la période d'essai n'a pas été précisée, celle-ci étant alors de sept jours, en vertu de l'avant-projet —, une résiliation unilatérale sans motif grave ne peut produire effet qu'après le dernier jour de la période — éventuellement prolongée — de l'essai.

Lorsqu'une période de plus de sept jours a été stipulée au titre de période d'essai, la résiliation unilatérale ne peut intervenir qu'après l'expiration de la période protégée, c'est-à-dire après l'expiration d'une période de sept jours, période qui peut toutefois être prolongée d'un maximum de sept jours en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Le texte proposé ci-après s'attache à traduire ces règles avec un maximum de précision.

— Il est proposé de scinder en deux articles les dispositions de l'article 5bis, à l'exemple de ce qui est fait dans les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, le premier traitant du contrat conclu pour une durée ou pour une entreprise déterminées, le second de la clause d'essai.

La reproduction de l'actuel alinéa 4 de l'article 5bis s'imposera par voie de conséquence. Cet alinéa prévoit l'intervention éventuelle des commissions paritaires. Sur ce point, le Conseil d'Etat renvoie à son observation générale III.

Il est proposé de rédiger l'article 1^{er} du projet dans les termes suivants :

Article 1^{er}.

L'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, inséré par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5bis. — Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par la commission paritaire ou correspond à l'usage. »

Article 2.

Dans la même loi, il est inséré un article 5ter rédigé comme suit :

« Article 5ter. — § 1^{er}. Le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de prévision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause, dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints. »

...

Cette proposition de texte nécessitera une adaptation des numéros des articles suivants de l'avant-projet.

De nieuwe regelen zouden dus als volgt luiden :

Wanneer een periode van zeven dagen als proeftijd is bedongen — of nog wanneer de duur van de proeftijd niet nader is bepaald want in dat geval wordt hij krachtens het voorontwerp op zeven dagen vastgesteld —, kan een eenzijdige beëindiging zonder dringende reden eerst uitwerking hebben op het einde van de dag waarop de proeftijd, desgevallend verlengd, eindigt.

Wanneer een periode van meer dan zeven dagen als proeftijd is bedongen, kan een zelfde eenzijdige beëindiging eerst plaatshebben na verloop van de beschermde periode, dit is na verloop van een periode van zeven dagen, welke periode evenwel bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met ten hoogste zeven dagen moet worden verlengd.

In de hierna voorgestelde tekst is getracht deze regelen zo precies mogelijk te formuleren.

— Naar het voorbeeld van de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt voorgesteld de bepalingen van artikel 5bis over twee artikelen te splitsen, waarvan het ene betrekking zou hebben op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk en het andere op het beding van een proeftijd.

Dit heeft dan ook tot gevolg dat het bestaande vierde lid van artikel 5bis moet worden overgenomen. Daarin is sprake van een mogelijk optreden van paritaire comité's. In dit verband moge de Raad verwijzen naar zijn algemene opmerking III.

Voor artikel 1 van het ontwerp wordt dan ook de volgende tekst voorgesteld :

Artikel 1.

Artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 5bis. — De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is niet vereist in bedrijfstakken en voor categorieën van werklíeden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst door het paritair comité toegestaan is of met het gebruik overeenstemt. »

Artikel 2.

In dezelfde wet wordt een artikel 5ter ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 5ter. — § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer ontrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt. »

...

Het voorgaand tekstvoorstel heeft de vernummering van de artikelen van het voorontwerp tot gevolg.

L'article 2 de l'avant-projet modifie l'article 8 de la loi du 10 mars 1900. Il a pour objet d'introduire une règle nouvelle selon laquelle des dérogations à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 de l'article 8 ne seraient autorisées qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi.

Par souci d'unité de la terminologie au sein de l'article 8, il conviendrait, dans la version néerlandaise, de remplacer le mot « verantwoordelijkheid » par « aansprakelijkheid ».

L'article 4 de l'avant-projet remplace l'article 24 de la loi du 10 mars 1900, qui prévoit la réciprocité de la clause relative à l'indemnité qui est due en cas de résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée. L'avant-projet reprend, à une légère modification près, le texte de l'article 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi en vue de réaliser l'uniformité entre les deux législations. Désormais, l'ouvrier aura donc droit, dans le cas envisagé, à une indemnité de rupture forfaitaire.

La transposition de cette disposition de la législation sur le contrat d'emploi dans la loi du 10 mars 1900 aura toutefois des conséquences qu'il importe de souligner.

En premier lieu, elle fait tomber la règle exprimée dans la loi du 10 mars 1900, de la réciprocité de la stipulation et du montant de l'indemnité, nonobstant toute convention contraire. L'article 22 de la loi sur le contrat d'emploi dispose que sont nulles, en ce qui concerne le congé à donner par le patron, toutes clauses prévoyant des indemnités moindres que celles qui sont déterminées aux articles 20 et 21. A défaut d'une disposition similaire, cette règle devra être considérée comme supplétive. Or, telle n'est pas l'intention, du moins en ce qui concerne le congé donné par l'employeur.

En second lieu, la référence au contrat conclu pour une entreprise déterminée disparaît de l'avant-projet, l'article 21 des lois coordonnées ne s'appliquant qu'aux seuls contrats pour une durée déterminée. Il n'y a nulle raison toutefois de créer dans la législation sur le contrat de travail, une lacune qui existe dans ledit article 21, ce d'autant plus qu'il est généralement admis que cet article est également applicable aux contrats pour une entreprise déterminée conclus par les employés (cfr. A. Colens, *Le contrat d'emploi*, Bruxelles, Larcier, 3^{me} édition, 1964, n° 74).

La rédaction suivante est suggérée pour le nouvel article 24 :

« Article 24. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, ouvre droit à la partie lésée à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Est nulle, toute clause qui tend à réduire le montant de l'indemnité en cas de résiliation par l'employeur ».

L'article 6 de l'avant-projet, amendé le 13 janvier 1967 par le Gouvernement, tend à assurer, par la voie d'une modification de l'article 28bis, b, de la loi du 10 mars 1900, une meilleure protection de la maternité. A cet effet, deux sortes de mesures sont proposées : d'une part, l'interdiction de licencier pour cause de maternité et, d'autre part, la prolongation du congé de maternité.

Le texte relatif à l'interdiction de licencier pour cause de maternité appelle les observations suivantes.

Aux termes de l'alinéa 4 du nouveau b, § 1^{er}, les contestations sur l'existence, la nature ou l'origine des motifs invoqués sont soumises à l'appréciation du juge. Cette disposition est superflue et dangereuse : en effet, elle ne fait que se référer au droit commun, qui se suffit à lui-même. Mieux vaudrait donc l'omettre.

L'alinéa 6 du nouveau b, § 1^{er}, est ainsi conçu : « L'employeur qui réintègre l'ouvrière dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle ». Selon l'exposé des motifs, les cotisations patronales et ouvrières de sécurité sociale afférentes à cette rémunération sont normalement dues. Afin de ne laisser planer aucun doute à cet égard, il y aurait avantage à inscrire cette précision dans le texte même de la loi, à l'exemple de l'article 21, § 6, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il découle en dernier lieu de l'article 2 de la loi du 16 janvier 1967, et à l'exemple de l'article 1^{er} bis, § 6, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, tel qu'il a été inséré par l'article 5 de la même loi du 16 janvier 1967.

Artikel 2 van het voorontwerp wijzigt artikel 8 van de wet van 10 maart 1900. Het wil als nieuwe regel stellen dat afwijkingen van de in het tweede en derde lid van artikel 8 bepaalde aansprakelijkheid slechts mogelijk zijn bij beslissing van het bevoegd paritair comité, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

In de Nederlandse tekst vervange men de term « verantwoordelijkheid » door « aansprakelijkheid », meer bepaald omwille van de uniformiteit van de terminologie in artikel 8.

Artikel 4 van het voorontwerp vervangt artikel 24 van de wet van 10 maart 1900 dat thans voorziet in de wederkerigheid van het beding inzake de schadevergoeding die verschuldigd is bij voortijdige eenzijdige beëindiging zonder dringende reden van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk. Het voorontwerp herneemt hier, op een kleine wijziging na, de tekst van artikel 21 van de gecoördineerde wetten inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden, ten einde overeenstemming te bereiken tussen beide wetgevingen. Zodoende zal de werkman in het hier bedoelde geval voortaan recht hebben op een forfaitaire ontslagvergoeding.

De overplanting van deze bepaling van de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden in de wet van 10 maart 1900 heeft evenwel sommige gevolgen waarop de aandacht moet worden gevestigd.

Zij doet in de eerste plaats de huidige regel van de wet van 10 maart 1900 vervallen van de wederkerigheid ten aanzien van de bepaling en het bedrag der vergoeding welke geldt ondanks elk hiermede strijdig beding. In de wetgeving op de bedienden wordt in artikel 22 gezegd dat elk beding waarbij mindere vergoedingen worden voorzien dan die vastgesteld bij de artikelen 20 en 21, nietig is wat aangaat de opzegging die de werkgever doen moet. Bij ontstentenis van een in dezelfde zin luidende bepaling zal moeten worden besloten dat het hier om een regel van aanvullend recht gaat. Dit is evenwel niet de bedoeling, althans wat de beëindiging door de werkgever betreft.

In de tweede plaats verdwijnt in het voorontwerp de verwijzing naar de overeenkomst voor bepaald werk, daar artikel 21 van de gecoördineerde wetten enkel toepasselijk is op overeenkomsten voor bepaalde tijd. Er is evenwel geen reden om hier in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden een leemte te doen ontstaan die juist in genoemd artikel 21 aanwezig is, des te meer daar doorgaans wordt aangenomen dat dit artikel eveneens toepasselijk is op overeenkomsten voor bepaald werk, aangegaan door bedienden (zie hierover A. Colens, *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 3^e druk, 1964, n° 74).

De volgende tekst wordt voor het nieuwe artikel 24 in overweging gegeven :

« Artikel 24. — Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Nietig is elk beding dat er toe strekt de vergoeding te verminderen in geval van beëindiging door de werkgever ».

Artikel 6 van het voorontwerp, dat door de Regering op 13 januari 1967 werd geamendeerd, wil door wijziging van artikel 28bis, b, van de wet van 10 maart 1900, in een betere bescherming van het moederschap voorzien. Daartoe worden tweeërlei maatregelen voorgesteld : enerzijds het ontslagverbod wegens moederschap en anderzijds de verlenging van de moederschapsrust.

Bij de tekst die verband houdt met het ontslagverbod wegens moederschap kan het volgende worden opgemerkt.

Volgens het vierde lid van het nieuwe b, § 1, worden de betwistingen omtrent het bestaan, de aard of de oorsprong van de ingeroepen redenen aan de beoordeling van de rechter overgelaten. Deze bepaling is overbodig en gevaarlijk want zij verwijst enkel naar het gemeen recht, dat op zich zelf volstaat. Zij zou dus best worden weggelaten.

Het zesde lid van het nieuwe b, § 1, luidt als volgt : « De werkgever die de werkster in zijn onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen ». Volgens de memorie van toelichting zijn de werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid met betrekking tot dit loon normaal verschuldigd. Ten einde dienomtrent iedere twijfel weg te nemen, ware het wellicht aangewezen deze precisering in de tekst zelf van de wet op te nemen, naar het voorbeeld van artikel 21, § 6, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals laatst vastgesteld bij artikel 2 van de wet van 16 januari 1967, en van artikel 1bis, § 6, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, zoals ingevoegd bij artikel 5 van dezelfde wet van 16 januari 1967.

Le texte relatif à la prolongation du congé de maternité appelle les observations suivantes. Ainsi que le relève l'exposé des motifs, ce texte porte de six à huit semaines, la période de repos obligatoire qui suit l'accouchement et permet à l'ouvrière de demander que cette période soit prolongée d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant l'accouchement. Cette mesure n'est pas uniquement applicable aux ouvrières : en effet, les articles 13 et 23 de l'avant-projet la rendent également applicable, respectivement aux employées et aux engagées pour le service des bâtiments de navigation intérieure, tandis que l'article 31 de l'avant-projet l'insère également dans la loi sur le travail des femmes et des enfants. Cette mesure a donc une portée très générale. Il y a lieu d'observer à cet égard, que l'article 56, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, a été établi en fonction de la situation existante.

Dès lors, il y a lieu de se demander si cette disposition ne devrait pas être adaptée, afin d'assurer aux travailleuses le bénéfice du même régime dans cette dernière législation pendant toute la durée de leur congé de maternité.

Compte tenu de l'amendement introduit par le Gouvernement le 13 janvier 1967, il est proposé de rédiger l'article 6 de l'avant-projet dans les termes suivants :

« Article ... »

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 28bis de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954 et modifié par les lois des 20 juillet 1960, 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963 :

1° les dispositions sous le b sont remplacées par les dispositions suivantes :

« b) § 1^{er}. Dès lors qu'il a été informé de la grossesse de l'ouvrière par un certificat médical, l'employeur ne peut, sauf pendant la période d'essai, mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée que pour des motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à l'état physique de l'ouvrière résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Cette disposition continue à produire ses effets pendant un mois au-delà de la fin de la période de repos postnatale.

S'il est mis fin à son contrat à durée indéterminée pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'ouvrière peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis, être introduite avant l'expiration du délai de préavis et au plus tard le trentième jour qui suit la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la notification de la résiliation.

L'employeur communique sa décision à l'ouvrière au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs graves, les motifs d'ordre économique ou technique ou tous autres motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à la grossesse ou à l'accouchement de l'ouvrière. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 3 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 3 ou fait défaut, l'employeur payera à l'ouvrière une indemnité égale au double de la rémunération correspondante au délai de préavis avec un maximum de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 22 et 23.

... (alinéa 6 de l'avant-projet, sous réserve de l'observation soulignée)...

Les demandes et communications prévues par le présent paragraphe seront faites dans les mêmes formes que celles qui sont prescrites par l'article 19, § 1^{er}, pour la notification du préavis.

§ 2. L'exécution du contrat doit être suspendue, à la demande de l'ouvrière, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'ouvrière remet à cet effet à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A la demande de l'ouvrière, la suspension est prolongée au-delà de la huitième semaine, d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement.

Au début de l'une de ces périodes de repos, l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail, du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes susmentionnées, les dispositions de l'article 29 sont applicables ».

2° Les dispositions sous le c sont remplacées par les dispositions suivantes :

Bij de tekst betreffende de verlenging van de moederschaprust moge het volgende worden opgemerkt. Zoals de memorie van toelichting aanstipt, brengt deze tekst de verplichte rustperiode na bevalling van zes op acht weken en laat hij de werkster toe te vragen dat deze periode wordt verlengd met de duur van de periode waarin zij vanaf de zesde week vóór de bevalling heeft gewerkt. Deze maatregel is niet enkel toepasselijk op werksters, hij wordt in artikel 13 van het voorontwerp op vrouwelijke bedienden toepasselijk gemaakt en in artikel 23 van het voorontwerp op vrouwelijke werknemers in dienst op binnenschepen, terwijl hij door artikel 31 van het voorontwerp ook nog wordt ingevoegd in de wet op de arbeid van vrouwen en kinderen. Het gaat hier dus om een zeer algemene maatregel. In dit verband moet worden opgemerkt dat artikel 56, § 1, vijfde lid, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering opgesteld is met inachtneming van de bestaande toestand.

De vraag rijst dan ook of deze bepaling niet moet worden aangepast, ten einde de werkster ter zake van laatstbedoelde wetgeving tijdens de ganse duur van haar bevallingsverlof op dezelfde voet te plaatsen.

Voor artikel 6 van het voorontwerp wordt de volgende lezing in overweging gegeven, rekening gehouden met het op 13 januari 1967 ingediend Regeringsamendement :

« Artikel ... »

In artikel 28bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1960, 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° het bepaalde in b wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« b) § 1. Zodra de werkgever door een geneeskundig getuigschrift in kennis wordt gesteld van de zwangerschap van de werkster, kan hij, behalve tijdens de proeftijd, aan haar voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst geen einde maken dan om redenen waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de werkster ingevolge haar zwangerschap of bevalling. Deze bepaling blijft gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

Bij beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, kan de werkster om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn en uiterlijk de dertigste dag na de betekening van de opzegging. Werd geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de betekening van de beëindiging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek aan de werkster mede. Een weigering mag enkel steunen op dringende redenen, op economische of technische redenen of op redenen waarvan de aard of de oorsprong vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling van de werkster. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

Zo de werkgever de in het derde lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde derde lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de werkster een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23.

... (zesde lid van het voorontwerp, onder voorbehoud van de gemaakte opmerking) ...

Verzoeken en mededelingen als in deze paragraaf bedoeld, dienen te worden gedaan in dezelfde vorm als die welke door artikel 19, § 1, voor het betekenen van de opzegging wordt voorgeschreven.

§ 2. Op verzoek van de werkster moet de uitvoering van de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werkster bezorgt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaatshebben. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende acht weken na de bevalling. Op verzoek van de werkster wordt de schorsing na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de bevalling.

Bij het begin van een van deze rustperiodes behoudt de werkster het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de werkster buiten de voornoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 29 van toepassing ».

2° Het bepaalde in c wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« c) pendant les suspensions prévues au présent article l'ouvrier conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions du littéra b, § 1^{er}, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Si l'employeur a résilié le contrat avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions prévues au présent article, ce délai cesse de courir pendant cette suspension ».

* * *

L'article 7 de l'avant-projet insère dans l'article 28^{ter} de la loi du 10 mars 1900 une disposition prévoyant que l'ouvrier doit être averti de la reprise du travail.

Il est proposé de rédiger cette disposition comme suit :

« Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci ».

* * *

L'article 8 de l'avant-projet vise à améliorer la rédaction de l'article 28^{quinq}, § 4, de la loi du 10 mars 1900, qui a trait à l'indemnité due en cas d'inobservation de l'interdiction de licencier prévue au § 2 du même article.

Il est proposé de rédiger le nouveau § 4 dans les termes suivants :

« § 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions des articles 22 et 23 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1^o ou 6^o, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o ou 4^o, est tenu au paiement d'une indemnité ... (la suite comme au projet) ... ».

Conformément à ce qui est exposé dans l'observation générale II, il serait souhaitable de faire à l'article 28^{quinq} une exception pour la résiliation intervenant au cours de la période d'essai.

A cet effet, l'article 28^{quinq}, § 2, pourrait être complété par un alinéa 3 nouveau, ainsi conçu par exemple :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 5^{ter} demeurent pleinement valables ».

* * *

L'article 9 de l'avant-projet apporte deux modifications à l'article 29 de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il découle de la loi du 10 décembre 1962. La première tend à remplacer, au § 2, alinéa 1^{er}, les mots « douze premiers jours ouvrables » par « quatorze premiers jours-calendrier »; eu égard au contexte, les mots « quatorze premiers jours » seraient tout aussi clairs. La deuxième tend à remplacer le § 3, qui prévoit des exceptions à l'obligation de payer le salaire hebdomadaire garanti, par un texte identique, à peu de choses près, à l'article 70, § 3, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, dans le souci de rendre les deux législations uniformes sur ce point.

Quelque justifié que puisse être pareil souci, il faut noter cependant que les dispositions de l'article 29, § 3, sont, dans le projet, de nature à modifier sensiblement les règles en matière de salaire hebdomadaire garanti.

Premièrement, la règle selon laquelle « se blesser, faire blesser ou rendre malade intentionnellement » entraîne, dans l'état actuel de la législation, l'exclusion du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti, n'est pas identique à la règle du projet qui exclut du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti, « l'ouvrier dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise ». Ainsi, par exemple, l'ouvrier qui échoue dans sa tentative de suicide ne tombe pas nécessairement sous la règle nouvelle.

Ensuite, dans l'état actuel de la législation, l'ouvrier ne peut prétendre au paiement du salaire hebdomadaire garanti lorsque son incapacité est la conséquence d'un accident survenu en effectuant des travaux qui donnent lieu à l'assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés. Le projet ne reprenant pas cette règle, l'employeur sera désormais tenu de payer à l'ouvrier un salaire de sept jours, même s'il n'existe aucun rapport entre l'emploi de l'ouvrier et son incapacité, ce toutefois, sans préjudice des dispositions de l'article 29, § 3, a et b.

A propos de l'article 29 de la loi du 10 mars 1900 — modifié par l'article 9 de l'avant-projet —, il faut encore observer que le § 1^{er} du dudit article 29 n'a pas été adapté, par oubli, à la modification que la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci

« c) tijdens de bij dit artikel bedoelde schorsingen behoudt de werkmans het recht opzegging te doen en loopt de opzeggingstermijn wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

Onverminderd het bepaalde in b, § 1, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij dit artikel bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing ».

* * *

Artikel 7 van het voorontwerp voegt in artikel 28^{ter} van de wet van 10 maart 1900 een bepaling in waaruit blijkt dat de werkmans van de werkhervatting moet worden verwittigd.

Voor deze bepaling wordt de volgende lezing aanbevolen :

« Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmans gewaarschuwd worden dat het werk wordt hervat ».

* * *

Artikel 8 van het voorontwerp wil een redactieverbetering aanbrengen in artikel 28^{quinq}, § 4, van de wet van 10 maart 1900, dat betrekking heeft op de vergoeding verschuldigd bij overtreding van het in § 2 van dat artikel neergelegde ontslagverbod.

Voor het nieuwe § 4 wordt de volgende tekst in overweging gegeven :

« § 4. Bij overtreding van het verbod van § 2 is het bepaalde in de artikelen 22 en 23 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1^o of 6^o, of § 2, eerste lid, 3^o of 4^o, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding... (voorts zoals in het ontwerp) ... ».

Overeenkomstig de algemene opmerking II ware het wenselijk in artikel 28^{quinq}, § 2, een uitzondering te maken voor de beëindiging tijdens de proeftijd.

Daartoe kan artikel 28^{quinq}, § 2, worden aangevuld met een nieuw derde lid, bijvoorbeeld gesteld als volgt :

« Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 5^{ter} onverminderd geldt ».

* * *

Artikel 9 van het voorontwerp brengt twee wijzigingen aan in artikel 29 van de wet van 10 maart 1900, zoals vastgesteld bij de wet van 10 december 1962. De eerste wil in § 2, eerste lid, de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door « eerste veertien kalenderdagen »; hierbij kan worden opgemerkt dat de woorden « eerste veertien dagen » geleet op het zinsverband even duidelijk zouden zijn; de tweede wil § 3, dat uitzonderingen op de verplichting tot betaling van het gewaarborgd loon bevat, vervangen door een tekst die ongeveer gelijklopend is met artikel 70, § 3, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, ten einde overeenstemming te bereiken tussen beide wetgevingen.

Hoewel de bezorgdheid voor eenvormigheid in de wetgeving een gegronde reden is, toch mag worden opgemerkt dat het bepaalde van artikel 29, § 3, in het ontwerp van aard is de regelen inzake gewaarborgd weekloon merkbaar te wijzigen.

Voorreest is « zich opzettelijk kwetsen, doen kwetsen of ziek maken », welke regel in de huidige stand van wetgeving een uitsluiting van het voordeel van het gewaarborgd weekloon met zich brengt, niet gelijk aan de regel in ontwerp volgens welke van het voordeel van het gewaarborgd weekloon is uitgesloten de werkmans die ingevolge persoonlijke zware fout arbeidsongeschikt wordt. Bij wijze van voorbeeld, de arbeider die zelfmoord pleegt doch mislukt valt niet onder de nieuwe regel.

Vervolgens, in de huidige stand van wetgeving kan de werkmans geen aanspraak maken op de betaling door de werkgever van een weekloon als zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bezigheid die hem verzekeringsplichtig maakt in de kinderbijslagregeling voor zelfstandigen. Het ontwerp herneemt die regel niet. Voortaan zal dus de werkgever ertoe gehouden zijn aan de werkmans een loon van zeven dagen toe te kennen zelfs indien er tussen de dienstbetrekking van de werkmans en diens ongeschiktheid geen verband is, behoudens het bepaalde onder artikel 29, § 3, a en b.

In verband met artikel 29 van de wet van 10 maart 1900, dat door het hier besproken artikel 9 van het voorontwerp wordt gewijzigd, moge nog worden opgemerkt dat § 1 van dit artikel 29 bij vergetelheid niet aangepast werd aan de wijziging welke de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van

a apportée à l'article 28bis, bbis. Il en résulte une certaine contradiction entre les deux textes. Afin de remédier à cet état de choses, il est proposé d'insérer à l'article 29, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « autre qu'une maladie professionnelle » après le mot « maladie ».

Observations concernant les dispositions de la loi du 10 mars 1900 que l'avant-projet ne modifie pas.

a) L'article 17 de la loi du 10 mars 1900 peut être abrogé sans inconvénient : son alinéa 1^{er} est superflu, eu égard au dernier alinéa de l'article 3 inséré dans la loi du 10 mars 1900 par la loi du 4 mars 1954; son alinéa 2 a été repris à l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 et le maintien en est, dès lors, sans utilité.

b) L'article 40 de la loi du 10 mars 1900 se réfère aux dispositions des articles 35 à 37. L'article 37 a toutefois été abrogé par la loi du 30 avril 1958, de sorte que la référence est devenue partiellement sans objet.

S'appliquant à tout travail et à toute rémunération, les dispositions des articles 38, 40 et 41 de la loi du 10 mars 1900 forment un groupe à part. Le champ d'application n'en étant pas limité aux seuls ouvriers, elles trouveraient du reste mieux leur place dans un texte couvrant un domaine plus vaste. C'est à tort cependant que l'article 41 ne fait mention que des conseils de prud'hommes et du juge de paix. D'autres juridictions encore peuvent être appelées, en effet, à connaître des contestations pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire auxquelles des mineurs d'âge sont intéressés. Le projet de loi contenant le Code judiciaire, transmis par le Sénat à la Chambre des Représentants (Doc. parl., Chambre, session 1964-1965, n° 1040/1, page 314), prévoit d'ailleurs, à l'article 56 de son article 3, une disposition qui modifie l'article 41 de la loi du 10 mars 1900.

L'article 10 de l'avant-projet tend à remplacer par un texte nouveau l'article 3 des lois coordonnées du 20 juillet 1955, qui a trait à la clause d'essai insérée dans un contrat d'emploi. Il ressort de l'exposé des motifs que l'avant-projet entend mettre un terme aux controverses ayant pour objet la date à laquelle la clause d'essai doit être rédigée, la durée de la période d'essai en cas de silence des parties, la prolongation de cette période lorsque l'exécution du contrat d'emploi est suspendue, la forme et la date de prise de cours du préavis et, enfin, la nécessité d'un préavis pour mettre fin au contrat d'emploi à l'expiration de la période d'essai.

L'exposé des motifs fait observer que, contrairement à la disposition correspondante de la loi sur le contrat de travail, la durée de la prolongation de la période d'essai pour les employés ne doit pas être limitée. Il attire, à cet égard, l'attention sur l'article 12bis des lois coordonnées, qui permet à l'employeur de mettre fin au contrat, unilatéralement et sans préavis même au cours du premier mois, en cas d'incapacité de travail de plus de huit jours. Ce droit n'existe pas dans les autres cas de suspension et l'employeur devra alors se conformer, non seulement aux dispositions de l'article 3 des lois coordonnées, mais aussi au prescrit de l'article 11 de ces lois.

Comme par le passé, les dispositions de l'article 3 des lois coordonnées seront impératives, à tout le moins en ce qui concerne les employés dits subalternes. Quant aux employés dits supérieurs, il sera proposé, à l'examen de l'article 22 de l'avant-projet, qui modifie l'article 35 des lois coordonnées, de prévoir seulement la possibilité d'une clause d'essai, tout en laissant aux parties la liberté la plus entière d'en régler elles-mêmes les modalités.

Il va sans dire pourtant que l'article 14, alinéa 2, des lois coordonnées, qui vise les délais de préavis, exprimés en mois, de l'article 15 des mêmes lois, ne sera pas applicable, comme ce fut d'ailleurs le cas jusqu'ici, au délai de préavis de sept jours prévu par l'article 3 de celles-ci. Une confirmation expresse de cette règle ne semble pas s'imposer, eu égard à la disposition de l'article 14, alinéas 3 et 5, auxquels l'article 10 de l'avant-projet fait explicitement référence.

L'article 10 de l'avant-projet prévoit expressément que le préavis est aussi requis pour mettre fin au contrat à l'échéance du terme fixé pour la durée de l'essai. L'utilité de cette disposition, qui se borne à rappeler les règles du droit commun, apparaît douteuse. En effet, l'article 1^{er} de l'avant-projet ne dispose pas expressément, à l'égard des ouvriers, qu'une résiliation unilatérale du contrat de louage de travail est requise au cours de la période d'essai, lorsque l'une des parties entend renoncer à l'engagement. Le fait que le droit de résiliation unilatérale du contrat pendant la période d'essai est, en ce qui concerne les employés, subordonné au respect d'une durée d'essai ne semble pas constituer une

beroeepsziekten in artikel 28bis, bbis, heeft gebracht. Zodoende is er een zekere tegenspraak tussen beide teksten. Om die disharmonie weg te werken, wordt voorgesteld in artikel 29, § 1, eerste lid, de woorden « ander dan een beroepsziekte » in te voegen na het woord « ziekte ».

Opmerkingen in verband met bepalingen van de wet van 10 maart 1900 die door het voorontwerp niet worden gewijzigd.

a) Artikel 17 van de wet van 10 maart 1900 kan zonder bezwaar worden opgeheven. Het eerste lid ervan is overbodig geworden, gelet op het laatste lid van artikel 3, in de wet van 10 maart 1900 ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954. Het tweede lid werd reeds overgenomen in artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 en het behoud ervan is zonder nut.

b) In artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 wordt verwezen naar de bepalingen van de artikelen 35 tot 37. Artikel 37 werd evenwel opgeheven bij de wet van 30 april 1958, zodat de verwijzing gedeeltelijk zonder voorwerp is geworden.

De artikelen 38, 40 en 41 van de wet van 10 maart 1900 vormen een aparte groep van bepalingen, want zij zijn toepasselijk op iedere arbeid of op elk loon. Zij hebben dus een ruimer toepassingsgebied dan alleen ten aanzien van de werklieden. Daarom zouden zij overigens beter in een tekst worden opgenomen die een ruimer gebied bestrijkt. In artikel 41 wordt evenwel ten onrechte alleen naar de werkrechtshouders en de vrederechter verwezen. Ook andere rechtsinstanties kunnen kennis nemen van geschillen inzake werk, arbeid en loon waarbij minderjarigen zijn betrokken. In het wetsontwerp houdende het Gerechtelijk Wetboek dat door de Senaat naar de Kamer van volksvertegenwoordigers is overgezonden (Gedr. St., Kamer, zitting 1964-1965, nr. 1040/1, blz. 314), komt overigens onder artikel 56 van artikel 3 een bepaling voor tot wijziging van artikel 41 van de wet van 10 maart 1900.

Artikel 10 van het voorontwerp wil artikel 3 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, welk artikel betrekking heeft op het beding van een proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden, door een nieuwe tekst vervangen. Blijkens de memorie van toelichting wenst het voorontwerp een einde te maken aan de betwistingen in verband met het tijdstip waarop de schriftelijke vaststelling van het proefbeding moet plaatshebben, met de duur van de proeftijd wanneer partijen dienaangaande niets hebben vermeld, met de verlenging van de proeftijd bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met de vorm en de datum van uitwerking van de opzegging en ten slotte met de noodzakelijkheid van een opzegging om de arbeidsovereenkomst op het einde van de proeftijd te beëindigen.

Zoals de memorie van toelichting aanstipt, wordt de duur van de verlenging van de proeftijd voor de bedienden, in tegenstelling dan met de overeenstemmende bepaling van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, niet beperkt. In dat verband wijst de memorie van toelichting op het bestaan van artikel 12bis van de gecoördineerde wetten, dat aan de werkgever het recht geeft om zelfs tijdens de eerste maand de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen zonder een opzeggingstermijn in acht te moeten nemen, wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan acht dagen. In de andere gevallen van schorsing bestaat dit recht niet en zal de werkgever niet alleen moeten rekening houden met het bepaalde in artikel 3 van de gecoördineerde wetten, maar ook met hetgeen in artikel 11 van dezelfde wetten is voorgeschreven.

Zoals voorheen, zullen de bepalingen van artikel 3 van de gecoördineerde wetten van gebiedend recht zijn, althans wat de zogenoemde lagere bedienden betreft. Ten aanzien van de zogenoemde hogere bedienden zal, naar aanleiding van artikel 22 van het voorontwerp dat artikel 35 van de gecoördineerde wetten wil wijzigen, worden voorgesteld, alleen de mogelijkheid van een proefbeding te voorzien, met volledige vrijheid voor de partijen om de nadere regelen zelf te bepalen.

Het spreekt evenwel van zelf dat zoals voorheen, artikel 14, tweede lid, van de gecoördineerde wetten, dat immers het oog heeft op de in maanden uitgedrukte opzeggingstermijn bepaald in artikel 15 van dezelfde wetten, niet toepasselijk zal zijn op de in artikel 3 van dezelfde wetten bepaalde opzeggingstermijn van zeven dagen. Een uitdrukkelijke bevestiging van deze regel schijnt niet nodig, gelet op het bepaalde in artikel 14, derde en vijfde lid, waarnaar artikel 10 van het voorontwerp uitdrukkelijk verwijst.

Artikel 10 van het voorontwerp bepaalt uitdrukkelijk dat een opzegging eveneens vereist is om een einde te maken aan de overeenkomst wanneer deze de einddatum bereikt die voor de proeftijd werd bepaald. Er kan getwijfeld worden aan het nut van deze bepaling, die slechts het gemeen recht in herinnering brengt. In artikel 1 van het voorontwerp wordt immers ten aanzien van de werklieden niet uitdrukkelijk gezegd dat een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd vereist is, indien een van de partijen wil afzien van een verdere arbeidsverhouding met de andere partij. De omstandigheid dat bij de bedienden het recht van eenzijdige beëindiging tijdens

raison suffisante pour insérer ladite disposition dans la loi. Au cas où le Gouvernement ne partagerait pas ce point de vue, le texte qui sera proposé ci-après pourrait être complété par un § 5 ainsi conçu :

« § 5. Le préavis prévu au § 4 est aussi requis lorsque l'une des parties entend mettre fin au contrat d'emploi au moment où la période d'essai prend fin compte tenu de la prolongation prévue au § 3 ».

En ce qui concerne le nouvel article 3 des lois coordonnées, qui fait l'objet de l'article 10 de l'avant-projet, le Conseil d'Etat suggère le texte suivant, qui, inspiré de la proposition qui a été faite pour l'article 1^{er} de l'avant-projet, redresse certaines inexactitudes du projet du Gouvernement, tout en introduisant dans le texte lui-même quelques précisions utiles.

« Article 3.

§ 1^{er}. Le contrat d'emploi peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à trois mois. En l'absence de prévision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat d'emploi pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

§ 4. Sans préjudice de l'application de l'article 12bis, le contrat d'emploi ne peut, sans motif grave, être résilié unilatéralement que moyennant un préavis de sept jours notifié dans les formes prévues à l'article 14, alinéas 3 et 5. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a au plus tôt effet le dernier jour de ce mois ».

L'article 11 de l'avant-projet tend à insérer dans les lois coordonnées un article *Squater* qui reproduit, tout en les adaptant légèrement, les dispositions des alinéas 2, 3, 4 et 5 de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il est modifié par l'article 2 de l'avant-projet. L'exposé des motifs relève que les lois coordonnées ne comportent aucune disposition limitant la responsabilité des employés.

Cet article de l'avant-projet s'inscrit donc dans le cadre de l'harmonisation des deux législations. Il convient d'observer, à ce sujet, que la responsabilité de l'ouvrier n'est pas uniquement réglée à l'article 8, alinéas 2 et suivants, de la loi du 10 mars 1900, la même matière étant traitée aux articles 9 et 13, alinéa 2, de la même loi.

Incidentement, l'on notera que le chapitre II de la loi du 10 mars 1900, qui règle les obligations réciproques des parties, n'a pas, exception faite pour l'article 14, dont le texte se retrouve à l'article 24 des lois coordonnées, son pendant dans les lois coordonnées, encore que l'article 12 de la loi du 10 mars 1900, qui règle le droit de l'ouvrier au salaire normal, serait mieux à sa place au chapitre IIIbis. C'est là une preuve que, même lorsque l'avant-projet sera devenu loi, il restera place pour un examen systématique visant à une harmonisation toujours plus poussée des deux législations.

Au dernier alinéa du nouvel article *Squater*, il convient d'écrire : « ... par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

L'article 12 de l'avant-projet apporte à l'article 7 des lois coordonnées, qui règle les effets du service militaire sur l'engagement de l'employé, une modification identique à celle que l'article 8 de l'avant-projet prévoit à l'égard des ouvriers.

La proposition de texte qui a été faite pour cet article 8 peut, sous réserve de modification de certaines références, être reprise ici.

L'interdiction prévue par l'article 7, § 2, ne visant pas, selon l'exposé des motifs, la période d'essai, laquelle reste soumise aux règles du droit commun en matière de résiliation, il paraît utile de compléter l'article 7, § 2, dans ce sens. Il est suggéré, à l'instar de la proposition qui a été faite en ce qui concerne l'article 8 de l'avant-projet, d'ajouter à l'article 7, § 2, des lois coordonnées un nouvel alinéa 3 qui pourrait être rédigé ainsi qu'il suit : « L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 3 demeurent pleinement valables. »

de la proeftijd afhankelijk is van het inacht nemen van een proeftijd, lijkt onvoldoende te zijn om de hier bedoelde bepaling in de wet op te nemen. Moocht de Regering van een ander gevoelen zijn, dan kan de volgende tekst aan de hierna voorgestelde tekst worden toegevoegd :

« § 5. Een opzegging als in § 4 bepaald, is eveneens vereist als een van de partijen de arbeidsovereenkomst wil doen eindigen op het tijdstip waarop de proeftijd met inachtneming van de in § 3 bepaalde verlenging een einde neemt ».

Voor de nieuwe tekst van artikel 3 van de gecoördineerde wetten, welke artikel 10 van het voorontwerp wil invoeren, beveelt de Raad van State de volgende lezing aan, naar het voorbeeld van zijn tekstvoorstel bij artikel 1 van het voorontwerp. Hierbij is getracht, enkele onnauwkeurigheden van de Regeringstekst recht te zetten en tevens enkele nuttige preciseringen in de tekst zelf op te nemen.

« Artikel 3.

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand en niet meer dan drie maanden duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. Onverminderd de toepassing van artikel 12bis kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, te betekenen in de vorm bepaald in artikel 14, derde en vijfde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking ».

Artikel 11 van het voorontwerp wil een artikel *Squater* in de gecoördineerde wetten invoegen, dat het bepaalde in het tweede, derde, vierde en vijfde lid van artikel 8 van de wet van 10 maart 1900, zoals door artikel 2 van het voorontwerp gewijzigd, met enkele lichte aanpassingen herneemt. De memorie van toelichting stipt aan dat de gecoördineerde wetten geen enkele bepaling behelzen waarbij de aansprakelijkheid van de bediende wordt beperkt.

Dit artikel van het voorontwerp kan dus gezien worden in het teken van een grotere harmonisatie tussen beide wetgevingen. In dit verband kan worden opgemerkt dat de aansprakelijkheid van de werkman niet uitsluitend in artikel 8, tweede en volgende leden, van de wet van 10 maart 1900 wordt geregeld, aangezien dezelfde materie ook in artikel 9 en in artikel 13, tweede lid, van dezelfde wet wordt behandeld.

Terloops kan worden vastgesteld dat het hele hoofdstuk II van de wet van 10 maart 1900, dat de wederzijdse verplichtingen der partijen regelt, geen tegenhanger vindt in de gecoördineerde wetten, met uitzondering van artikel 14 waarvan de tekst terugkomt in artikel 24 van de gecoördineerde wetten en met dien verstande dat artikel 12 van de wet van 10 maart 1900, dat het recht op het normale loon van de werkman regelt, eerder thuishoort in hoofdstuk IIIbis. Hoe dan ook, dit bewijst dat er zelfs nadat het voorontwerp wet zal zijn geworden, nog plaats zal zijn voor een systematisch onderzoek naar een verdere harmonisatie tussen beide wetgevingen.

In het laatste lid van de tekst van het nieuwe artikel *Squater* schrijven men : « ... bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ».

Artikel 12 van het voorontwerp brengt in artikel 7 van de gecoördineerde wetten, dat betrekking heeft op de gevolgen van de militaire dienst op de arbeidsverhouding van de bediende, dezelfde wijziging aan welke in artikel 8 van het voorontwerp ten aanzien van werklieden voorkomt.

Het aldaar gedaan tekstvoorstel kan hier, onder voorbehoud van wijziging voor sommige verwijzingen, worden herhaald.

Gelet op de passus in de memorie van toelichting volgens welke het in artikel 7, § 2, bedoeld verbod niet geldt tijdens de proeftijd, tijdens welke het gemeen recht inzake beëindiging tijdens de proeftijd van toepassing is, lijkt het nuttig, artikel 7, § 2, in die zin aan te vullen. Op het voetspoor van een soortgelijk voorstel gedaan naar aanleiding van artikel 8 van het voorontwerp, wordt aanbevolen artikel 7, § 2, van de gecoördineerde wetten met een nieuw derde lid aan te vullen, bijvoorbeeld gesteld als volgt : « Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 3 onverminderd geldt. »

L'article 13 de l'avant-projet, tel que le Ministre l'a amendé le 13 janvier 1967, introduit des mesures tendant à une meilleure protection de la maternité. Le texte inséré dans l'article 8 des lois coordonnées ayant la même portée que celui de l'article 6, 1^o, de l'avant-projet, les observations et propositions qui ont été formulées au sujet de ce dernier article sont de mise en l'occurrence.

L'article 14 de l'avant-projet modifie l'article 10 des lois coordonnées, qui est relatif au salaire garanti. Il fait, en ce qui concerne les employés, pendant à l'article 9 de l'avant-projet, qui modifie l'article 29 de la loi du 10 mars 1900.

Au § 2 de l'article 10 des lois coordonnées, le 1^o a été remplacé intégralement par la loi du 24 décembre 1963. Il règle actuellement le cas d'« incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle ». On a toutefois oublié, à l'époque, de modifier également le 2^o, qui règle le cas d'« incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident sur le chemin du travail », tout comme on a oublié de modifier le reste de l'article. Il s'indiquerait de mettre à profit l'occasion offerte par le présent projet pour réparer cet oubli en insérant au 2^o du § 2 les mots « autre qu'une maladie professionnelle » à la suite du mot « maladie ».

Le § 3 du même article contient un texte identique à celui du § 2, 2^o. Ici encore, il y aura lieu, selon les fonctionnaires délégués, d'apporter la même modification.

Au § 6 du même article 10, il importe, suivant les précisions fournies par les fonctionnaires délégués, d'étendre la règle régissant les accidents du travail aux maladies professionnelles.

Compte tenu de ces constatations, il est proposé de rédiger l'article 14 de l'avant-projet ainsi qu'il suit :

« Article ... »

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 10 des mêmes lois coordonnées, modifié par les lois des 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963 :

1^o au § 2, 2^o, les mots « autre qu'une maladie professionnelle » sont insérés après les mots « d'une maladie »;

2^o au § 3, les mots « autre qu'une maladie professionnelle », sont insérés après les mots « d'une maladie », et les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3^o le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou ... (la suite comme à l'avant-projet) ... »;

4^o le § 5 est remplacé par la disposition suivante : ... (comme à l'avant-projet) ...;

5^o le § 6 est remplacé par la disposition suivante :

« § 6. L'employé victime d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des dispositions du présent article avec les avantages auxquels il est en droit de prétendre en vertu de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci ou en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail. Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur ».

L'article 15 de l'avant-projet modifie l'article 11, alinéa 2, des lois coordonnées selon lequel l'employeur peut également mettre fin au contrat de manière unilatérale, moyennant préavis, au cours des suspensions de l'exécution du contrat visées aux articles 8 à 10, étant entendu que le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Afin d'éviter que l'employeur ne perde de vue l'interdiction de donner congé qui sera prévue dans le nouvel article 8, § 1^{er}, l'article 15 de l'avant-projet la lui rappelle expressément. Il est suggéré de formuler le nouveau texte ainsi qu'il suit : « Le congé peut aussi être donné par l'employeur, sans préjudice des dispositions de l'article 8, § 1^{er} ».

L'article 16 de l'avant-projet insère un article 15bis dans les lois coordonnées et prévoit un délai de préavis réduit pour la résiliation uni-

Artikel 13 van het voorontwerp, door de Minister op 13 januari 1967 geamendeerd, heeft betrekking op de maatregelen die strekken tot een betere bescherming van het moederschap. Daar de tekst die in artikel 8 van de gecoördineerde wetten wordt ingevoegd, dezelfde inhoud heeft als artikel 6, 1^o, van het voorontwerp, dienen de aldaar gemaakte opmerkingen en voorstellen hier herhaald te worden.

Artikel 14 van het voorontwerp wijzigt artikel 10 van de gecoördineerde wetten dat betrekking heeft op het gewaarborgd loon. Het is wat de bedienden betreft de tegenhanger van artikel 9 van het voorontwerp, dat artikel 29 van de wet van 10 maart 1900 wijzigt.

In § 2 van artikel 10 van de gecoördineerde wetten werd het 1^o volledig vervangen bij de wet van 24 december 1963. Het 1^o regelt het geval van « arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte ». Het 2^o, dat voorzieningen treft voor het « geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk », werd evenals overigens de rest van het artikel bij vergetelheid ongewijzigd gelaten. Dit verzuim zou thans eveneens moeten worden goedge maakt door de woorden « ander dan een beroepsziekte » in 2^o van § 2 in te voegen na « ziekte ».

In § 3 van ditzelfde artikel 10 staat eveneens een zelfde tekst als in § 2, 2^o. Ook hier zal volgens de gemachtigde ambtenaren een zelfde wijziging moeten worden doorgevoerd.

In § 6 van hetzelfde artikel 10 dient volgens de gemachtigde ambtenaren de regel die geldt inzake arbeidsongevallen, verruimd te worden tot het geval van een beroepsziekte.

Rekening gehouden met deze vaststellingen, wordt voor artikel 14 van het voorontwerp de volgende tekst in overweging gegeven :

« Artikel ... »

In artikel 10 van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wetten van 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in § 2, 2^o, worden de woorden « een beroepsziekte, » ingevoegd vóór de woorden « een arbeidsongeval of »;

2^o in § 3 worden de woorden « een beroepsziekte, » ingevoegd vóór de woorden « een arbeidsongeval of » en worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3^o § 4 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 4. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of... (voorts zoals in het voorontwerp) ... »;

4^o § 5 wordt door de volgende bepaling vervangen :

... (zoals in het voorontwerp) ...;

5^o § 6 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 6. De bediende getroffen door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezoldiging welke toegekend wordt krachtens de bepalingen van dit artikel niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten of krachtens de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging ».

Artikel 15 van het voorontwerp wijzigt artikel 11, tweede lid, van de gecoördineerde wetten, volgens hetwelk ook de werkgever tijdens de bij de artikelen 8 tot 10 bedoelde schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze laatste met inachtneming van een opzeggings termijn eenzijdig kan beëindigen, met dien verstande dat de opzeggings termijn pas ingaat wanneer de oorzaak van de schorsing vervalt. Om het ontslagverbod dat in artikel 8, § 1, van de gecoördineerde wetten zal worden opgenomen, niet over het hoofd te zien, wordt de werkgever hiervan uitdrukkelijk gewaarschuwd in artikel 15 van het voorontwerp. Voor de nieuwe tekst wordt de volgende lezing aangebevolen : « Ook de werkgever kan, onverminderd het bepaalde in artikel 8, § 1, de overeenkomst opzeggen ».

Artikel 16 van het voorontwerp voegt een artikel 15bis in de gecoördineerde wetten in en voorziet in een verkorte opzeggingsstermijn voor

latérale du contrat d'emploi à l'approche de l'âge de la pension ou après cet âge. Il est le corollaire de la nullité dont l'article 18 frappe les clauses prévoyant que le contrat prend fin de plein droit le jour où l'employé prend sa retraite. Suivant l'avant-projet, ce délai de préavis réduit sera également suffisant lorsqu'il s'agit de mettre fin au contrat au moment où l'employé peut prétendre à une pension conventionnelle au moins équivalente à la pension légale, ou à une époque ultérieure.

Dans une lettre du 16 janvier 1967, le Ministre a précisé la portée de cette disposition comme suit :

« Les délais de préavis réduits sont destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension. Ils constituent un régime d'exception qui, à ce titre, devra être d'application restreinte. C'est pourquoi, il conviendra de n'y avoir recours que pour mettre fin au contrat quand l'employé a atteint l'âge où il peut, théoriquement, faire valoir un droit à la pension complète. En cas de mise à la retraite avant la mise à la retraite légale, leur application est exclue.

Cependant, les délais de préavis réduits sont très bien concevables dans le cas d'un contrat auquel il est mis fin à un âge qui, tout en étant inférieur à l'âge normal de la pension, ouvre éventuellement à l'employé des droits à une pension conventionnelle au moins équivalente à la pension légale (complète).

Les délais de préavis réduits peuvent cependant être remplacés par des délais de préavis plus favorables à l'employé, c'est-à-dire par des délais inférieurs à trois mois si le préavis est donné par l'employé et supérieurs à six mois lorsqu'il est le fait de l'employeur. Ces délais de préavis plus favorables peuvent résulter, soit d'une convention collective du travail, soit d'un contrat individuel ».

Il ressort du dernier alinéa de cette lettre que les délais de préavis prévus au nouvel article 15bis sont mis sur une ligne avec celui que l'article 15 fixe en vue de l'application de l'article 22 des lois coordonnées. Ce dernier article devra donc être adapté à la situation nouvelle, qui comporte un délai de préavis réduit.

Il serait utile, d'autre part, de préciser la sanction qui frappe l'inobservation d'un délai de préavis. Sans doute suffira-t-il, à cette fin, de modifier l'article 20, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées et d'y remplacer la référence aux articles 14 et 15 par une référence aux articles 14, 15 et 15bis.

Ainsi que le relève l'exposé des motifs, le préavis, même donné en temps utile, n'aura pas nécessairement pour effet de mettre fin au contrat au moment envisagé lors du préavis, surtout lorsque celui-ci est décidé par l'employeur.

Cela tient au fait qu'en vertu de textes pré-rappelés, la suspension de l'exécution du contrat empêche le délai de préavis de courir. Si donc ce délai n'est pas entièrement venu à expiration au moment où l'employé atteint l'âge de la pension, celui-ci pourra, le cas échéant, prendre lui-même l'initiative de faire résilier le contrat, d'un commun accord, au moment de la prise de cours de sa pension, cela afin d'échapper à la suspension qui frapperait son droit à la pension d'employé s'il continuait à être engagé dans les liens d'un contrat d'emploi.

Afin de traduire ces intentions dans le texte, le Conseil d'Etat propose de remplacer l'article 16 de l'avant-projet par les articles suivants :

« Article ... »

Un article 15bis, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Article 15bis. — Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée au moment où l'employé sera admissible au bénéfice de sa pension légale complète ou d'une pension conventionnelle au moins équivalente, ou postérieurement à ce moment, le délai de préavis, par dérogation à l'article 15, est fixé à six mois si le préavis émane de l'employeur, et à trois mois, s'il émane de l'employé ».

Article ...

A l'article 20, alinéa 1^{er}, des mêmes lois coordonnées, les mots « aux articles 14 et 15 » sont remplacés par les mots « aux articles 14, 15 et 15bis ».

Article ... (qui s'insérerait à la suite de l'article 19 de l'avant-projet) ...

A l'article 22 des mêmes lois coordonnées, les mots « aux articles 14 et 15 » sont remplacés par les mots « aux articles 14, 15 et 15bis ».

* * *

eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het naderen van de pensioenleeftijd of daarna. Het is een gevolg van de in artikel 18 van het voorontwerp uitgevaardigde nietigheid van bedingen die de arbeidsovereenkomst van rechtswege doen eindigen op de dag waarop de bediende met pensioen gaat. Voorts zal die verkorte opzeggingstermijn van de pensioenleeftijd of daarna. Het is een gevolg van de in artikel 18 termijn volgens het voorontwerp eveneens voldoende zijn wanneer bedoeld wordt de arbeidsovereenkomst te doen ophouden op een tijdstip waarop de bediende recht heeft op een conventioneel pensioen dat ten minste gelijkwaardig is aan het wettelijk pensioen, of op een later tijdstip.

In verband met deze bepaling heeft de Minister in een brief van 16 januari 1967 zijn bedoeling nader toegelicht als volgt :

« De verkorte opzeggingstermijnen zijn bestemd om de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Ze zijn een uitzonderingsregeling waarvan de toepassing bijgevolg dient beperkt te blijven. Daarom mag van deze verkorte opzeggingstermijnen slechts worden gebruik gemaakt om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd waarop de bediende theoretisch een recht op volledig pensioen kan doen gelden. De toepassing van de verkorte opzeggingstermijnen dient uitgesloten bij vroegere dan de wettelijke oppensioenstelling.

Evenwel is het mogelijk om bij middel van de verkorte opzeggingstermijnen een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken door de bediende van een leeftijd die lager is dan de normale pensioenleeftijd en waarop hij eventueel aanspraak kan maken op een conventioneel pensioen dat minstens gelijkwaardig is aan het (volledig) wettelijk pensioen.

De verkorte opzeggingstermijnen mogen evenwel vervangen worden door opzeggingstermijnen welke gunstiger zijn voor de bediende, dus die bij opzegging door de bediende korter zijn dan drie maanden en bij opzegging door de werkgever langer dan zes maanden. Deze gunstigere opzeggingstermijnen kunnen voortvloeien, hetzij uit een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij uit een individuele overeenkomst ».

Uit dit laatste blijkt dat de opzeggingstermijnen bepaald in het nieuwe artikel 15bis op dezelfde voet worden geplaatst als de opzeggingstermijn bepaald in artikel 15 voor de toepassing van artikel 22 van de gecoördineerde wetten. Dit laatste artikel moet dus aan de nieuwe toestand aangepast worden, die in een verkorte opzeggingstermijn voorziet.

Anderzijds is het nuttig de sanctie bij niet-voldoen aan de verplichting van een opzeggingstermijn nader te bepalen. Daartoe volstaat wellicht een wijziging van artikel 20, eerste lid, van de gecoördineerde wetten, waarin de vermelding van de artikelen 14 en 15 vervangen zou worden door het vernoemen van de artikelen 14, 15 en 15bis.

Zoals de memorie van toelichting opmerkt, zal de opzegging, ook al wordt zij tijdig gegeven, niet noodzakelijk de arbeidsovereenkomst doen beëindigen op het tijdstip dat bij de opzegging op het oog was genomen, vooral wanneer de werkgever hiertoe besluit.

Dit komt doordat krachtens reeds in herinnering gebrachte teksten de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst een beletsel vormt voor het lopen of het verder lopen van de opzeggingstermijn. Zo deze bij het bereiken van de pensioenleeftijd nog niet geheel is verlopen, zal de bediende eventueel zelf het initiatief kunnen nemen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te doen beëindigen op het tijdstip waarop zijn pensioen ingaat, en zulks om de schorsing te ontlopen welke zijn recht op bediendenpensioen zou ondergaan, indien hij verder nog onder arbeidsovereenkomst zou staan.

Om deze bedoelingen te verwezenlijken, stelt de Raad ter vervanging van artikel 16 van het voorontwerp de volgende teksten voor :

« Artikel ... »

Een artikel 15bis luidend als volgt wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Artikel 15bis. — Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende zijn volledig wettelijk pensioen of een ten minste daaraan gelijkwaardig conventioneel pensioen kan genieten, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 15 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat ».

« Artikel ... »

In artikel 20, eerste lid, van dezelfde geordende wetten worden de woorden « de artikelen 14 en 15 » vervangen door de woorden « de artikelen 14, 15 en 15bis ».

Artikel ... (welk artikel na artikel 19 van het voorontwerp zou komen) ...

In artikel 22 van dezelfde geordende wetten worden de woorden « de artikelen 14 en 15 » vervangen door de woorden « de artikelen 14, 15 en 15bis ».

* * *

L'article 17 de l'avant-projet tend à insérer dans les lois coordonnées un nouvel article 20bis dont le texte s'inspire de l'article 23 de la loi du 10 mars 1900. Dans le texte de ce nouvel article 20bis des lois coordonnées, il convient de remplacer les mots « à l'article précédent » par les mots « à l'article 20 ».

* * *

L'article 19 de l'avant-projet tend à insérer dans les lois coordonnées un nouvel article 21bis de même portée que l'article 25 de la loi du 10 mars 1900. Or, cet article 25 a été remplacé par une loi récente, celle du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Par souci de l'uniformité des deux législations, il est proposé de remplacer dans le texte néerlandais les mots « wegens beëindiging van de overeenkomst » par les mots « uit hoofde van verbreking van de overeenkomst ».

* * *

L'article 21 de l'avant-projet a pour but d'insérer dans les lois coordonnées un article 34bis ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 35, la nullité du contrat ne peut être opposée aux droits et obligations de la présente loi qui découlent des prestations de travail dans les salles de jeu ».

Le sens des mots « Sans préjudice des dispositions de l'article 35 » n'est pas très clair. S'il faut simplement entendre par là que la disposition ne s'applique pas aux employés dits supérieurs, ces mots sont superflus, car cela résulte à suffisance du texte de l'article 35 des lois coordonnées, tel qu'il est modifié par l'article 22 de l'avant-projet.

La nouvelle disposition est manifestement inspirée de l'article 47 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, aux termes duquel la nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent de prestations de travail effectuées dans des salles de jeu ou en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

Elle a toutefois un champ d'application beaucoup moins étendu, étant limitée à certains employés occupés dans des salles de jeu.

L'attention est attirée, d'autre part, sur la situation des ouvriers étrangers qui seraient occupés sans que leur ait été délivré le permis de travail prévu par l'arrêté royal n° 258 du 31 mars 1936.

* * *

L'article 22 de l'avant-projet modifie l'énumération que l'article 35, alinéa 3, des lois coordonnées donne des articles qui s'appliquent aux employés dits supérieurs. Dans le texte néerlandais de l'énumération à remplacer, le chiffre 12 a été omis entre les chiffres 11 et 12bis.

Il est permis de se demander s'il n'y aurait pas lieu d'introduire dans les lois coordonnées une disposition expresse confirmant la légalité d'une clause d'essai à l'égard des employés dits supérieurs. Il suffirait, à cet effet, de faire référence à l'article 3, § 1^{er}, des lois coordonnées dont le texte a été proposé ci-avant par le Conseil d'Etat. Ce faisant, on laisserait aux parties la liberté de régler à leur meilleure convenance les modalités de durée, de résiliation du contrat au cours de la période d'essai, etc...

* * *

*Observations concernant certaines dispositions
des lois coordonnées du 20 juillet 1955
que l'avant-projet ne modifie pas.*

a) Alors qu'en son article 1^{er} il subordonne la constatation écrite de tous les contrats de travail à terme à certaines conditions en modifiant l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900, l'avant-projet ne touche pas, sans préciser pourquoi, à la disposition correspondante de l'article 2 des lois coordonnées. Si le Gouvernement entend parvenir, sur ce point, à un parallélisme complet entre les deux législations, il devra apporter à l'article 2 desdites lois une modification identique à celle qui est prévue à l'article 1^{er} de l'avant-projet.

b) Conformément à ce qui est dit dans le commentaire de l'article 4 de l'avant-projet, l'article 21 des lois coordonnées, à la différence de l'actuel article 24 de la loi du 10 mars 1900, remplacé par l'article 4 précité, ne cite pas nommément le contrat d'emploi pour une entreprise déterminée.

Si la mention de ce contrat était rétablie à l'article 4 de l'avant-projet, le parallélisme entre les deux législations exigerait que l'article 21 des lois coordonnées fût également complété sur ce point.

Artikel 17 van het voorontwerp wil in de gecoördineerde wetten een nieuw artikel 20bis invoegen, dat van artikel 23 van de wet van 10 maart 1900 is afgekeken. In de tekst van het nieuwe artikel 20bis van de gecoördineerde wetten vervange men de woorden « in het vorig artikel » door « in artikel 20 ».

* * *

Artikel 19 van het voorontwerp wil in de gecoördineerde wetten een nieuw artikel 21bis invoegen met dezelfde inhoud als in artikel 25 van de wet van 10 maart 1900. Dit artikel 25 werd door een zeer recente wet, namelijk de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, vervangen. Ten einde een in beide wetgevingen gelijkvormige Nederlandse tekst te hebben, wordt voorgesteld de woorden « wegens beëindiging van de overeenkomst » te vervangen door de woorden « uit hoofde van verbreking van de overeenkomst ».

* * *

De bedoeling van artikel 21 van het voorontwerp is, in de gecoördineerde wetten een artikel 34bis in te voegen, dat als volgt zou luiden :

« Onverminderd het bepaalde in artikel 35, kan de nietigheid van de overeenkomst wegens arbeid in speelzalen niet worden ingeroepen om afbreuk te doen aan de wetten en plichten die voortvloeien uit deze wet ».

De betekenis van de woorden « Onverminderd het bepaalde in artikel 35 » is niet duidelijk. Wil men hiermede alleen bedoelen, dat deze bepaling niet geldt voor zogenoemde hogere bedienden, dan blijkt dit reeds voldoende uit de tekst van artikel 35 van de gecoördineerde wetten, zoals hij door artikel 22 van het voorontwerp wordt gewijzigd.

De nieuwe bepaling is kennelijk geïnspireerd door artikel 47 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, volgens hetwelk de nietigheid van de overeenkomst niet kan worden ingeroepen ten aanzien van loonaanspraken die steunen op het verrichten van arbeid in speelzalen of ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

Zij heeft evenwel een veel beperkter toepassingsgebied, aangezien zij beperkt is tot sommige bedienden die in speelzalen worden tewerkgesteld.

In een ander verband moge worden verwezen naar de toestand van de buitenlandse arbeiders die mochten worden tewerkgesteld zonder dat de door het koninklijk besluit n° 258 van 31 maart 1936 voorgeschreven arbeidsvergunning is afgegeven.

* * *

Artikel 22 van het voorontwerp wijzigd de in artikel 35, derde lid, van de gecoördineerde wetten voorkomende opsomming van artikelen die op zogenaamde hogere bedienden toepasselijk zijn. In de Nederlandse tekst is het cijfer 12 in de te vervangen opsomming tussen de cijfers 11 en 12bis vergeten.

In dit verband kan de vraag worden gesteld, of er geen uitdrukkelijke bepaling dient te worden ingevoerd die voor de zogenaamde hogere bedienden de wettigheid van een proefbeding zou bevestigen. Daartoe kan een verwijzing naar artikel 3, § 1, van de gecoördineerde wetten, waarvan de tekst door de Raad van State is voorgesteld, volstaan, waarbij het aan partijen zou vrij staan de nadere regelen inzake duur, beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, enz. naar goedgevonden te bedingen.

* * *

*Opmerkingen in verband met bepalingen
van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955
die door het ontwerp niet worden gewijzigd.*

a) Terwijl artikel 1 van het voorontwerp door wijziging van artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 de schriftelijke vaststelling van alle arbeidsovereenkomsten met tijdsbepaling aan bepaalde voorwaarden verbindt, laat het voorontwerp de daarmede in verband staande bepaling van artikel 2 van de gecoördineerde wetten ongewijzigd, zonder dat hiervoor enige reden wordt genoemd. Indien de Regering op dit punt een volledig parallelisme in beide wetgevingen wenst te bekomen, dan zal zij in artikel 2 van de gecoördineerde wetten een zelfde wijziging moeten doorvoeren als in artikel 1 van het voorontwerp is aangebracht.

b) Zoals in de commentaar bij artikel 4 van het voorontwerp is vastgesteld, is in artikel 21 van de gecoördineerde wetten de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk niet als zodanig genoemd, in tegenstelling dan met de huidige tekst van artikel 24 van de wet van 10 maart 1900, dat door genoemd artikel 4 wordt vervangen.

Indien men in artikel 4 van het voorontwerp de vermelding van de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk herstelt, zal men er omwille van het parallelisme tussen beide wetgevingen best aan doen, artikel 21 van de gecoördineerde wetten ook, op dit punt aan te vullen.

c) A l'article 36 des lois coordonnées, il est toujours question de l'autorisation, pour la femme mariée, d'ester en justice, alors que la loi du 30 avril 1958, en modifiant l'article 41 de la loi du 10 mars 1900, qui est, ainsi qu'il a déjà été observé, une disposition à caractère général, rendait la référence à cette autorisation sans objet. L'occasion offerte par le présent projet pourrait être mise à profit pour assurer, ici encore, un parallélisme maximal entre les deux législations.

* * *

L'article 23 de l'avant-projet, tel que le Gouvernement l'a amendé le 13 janvier 1967, tend à apporter à la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure des modifications identiques à celles dont il a été question à propos des articles 6, 1^{er}, et 13, 1^{er}, de l'avant-projet. Les observations formulées à cette occasion s'appliquent également en l'espèce.

L'article 23 ne reprend toutefois pas la disposition en vertu de laquelle certaines demandes et communications doivent être faites dans les formes prévues en matière de résiliation de contrats de louage de travail conclus pour une durée indéterminée.

La résiliation d'un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, conclu sans limitation de durée, est réglée à l'article 29 de la loi du 1^{er} avril 1936. Cet article ne prévoyant aucune formalité spéciale, il y a lieu d'en inférer que la résiliation du contrat se fait selon les règles du Code civil. L'absence, dans l'article 29 de la loi du 1^{er} avril 1936, de disposition particulière relative à cet objet, explique sans doute l'absence de modifications au texte du nouvel article 25bis.

A défaut d'une telle disposition particulière, il appartiendra dès lors à la partie qui se prétend libérée, de justifier le fait qui a produit l'extinction de son obligation (Code civil 1315).

Il ne s'indique guère, en l'espèce, de recourir aux formalités d'usage, que sont l'exploit d'huissier de justice ou la lettre recommandée. Dès lors que l'on estime devoir lier l'application de l'article 25bis à des délais stricts, ce serait créer une lacune que de ne prévoir aucune disposition adéquate relative à la forme dans laquelle les diverses demandes et communications en question doivent être faites.

* * *

L'article 24 du projet a pour objet d'apporter à l'article 25quater de la loi du 1^{er} avril 1936 deux modifications que les articles 9 et 14 prévoient également à l'égard des ouvriers et des employés. Dans la mesure où ces modifications ont, à l'examen des articles 9 et 14, donné lieu à des observations, celles-ci valent au même titre ici.

Il importe de mettre la présente occasion à profit pour mettre le § 1^{er} de l'article 25quater de la loi du 1^{er} avril 1936 en concordance avec le texte de l'article 25ter de cette loi, tel qu'il a été modifié par l'article 75, § 3, de la loi du 24 décembre 1963, par l'insertion des mots « autre qu'une maladie professionnelle » entre les mots « résultant d'une maladie » et les mots « ou d'un accident, autre que ».

* * *

L'article 25 de l'avant-projet tend à remplacer l'article 32 de la loi du 1^{er} avril 1936 par un texte identique à celui de l'article 25 de la loi du 10 mars 1900 et à celui de l'article 21bis, que l'article 19 de l'avant-projet insère dans les lois coordonnées du 20 juillet 1955. Il y a lieu de rappeler ici l'observation qui a été faite à propos de l'article 19 de l'avant-projet.

* * *

L'article 26 de l'avant-projet abroge les articles 21, alinéas 2 et 3, 22, 24, dernière phrase, 27, alinéa 1^{er}, et 28, 5^e, de la loi du 1^{er} avril 1936. L'article 27, de l'avant-projet, quant à lui, remplace à l'article 41, alinéa 1^{er}, de la même loi, la mention « 21 à 24 » par la mention « 21 et 24 ».

L'article 26 de l'avant-projet procède du souci de mettre la loi du 1^{er} avril 1936 en concordance avec la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. En ce qui concerne la protection de la rémunération des bateliers, seules sont maintenues, dans la loi du 1^{er} avril 1936, les dispositions faisant l'objet de l'article 21, alinéa 1^{er}, et de l'article 24, première phrase. L'exposé des motifs justifie le maintien de ces dispositions par un renvoi à l'article 1^{er}, dernière phrase, de la loi du 12 avril 1965, aux termes duquel cette loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières plus favorables, qui peuvent exister pour certaines catégories de travailleurs.

Indépendamment de la question de savoir si c'est là une justification suffisante du maintien de la règle particulière selon laquelle la rémunération ne peut être payée que contre quittance, il convient d'observer que l'article 27 de l'avant-projet se borne à adapter le texte de l'article 41 de la loi du 1^{er} avril 1936 aux abrogations prévues par

c) In artikel 36 van de gecoördineerde wetten is nog altijd sprake van de machtiging van de gehuwde vrouw om in rechte te verschijnen, terwijl artikel 41 van de wet van 10 maart 1900, dat overigens, zoals vroeger reeds opgemerkt, een algemene bepaling is, bij de wet van 30 april 1958 gewijzigd werd zodat de verwijzing naar die machtiging als onnodig kwam te vervallen. Het ontwerp is een welkome gelegenheid om hier nog eens in beide wetgevingen het parallelisme zoveel mogelijk in ere te houden.

* * *

Artikel 23 van het voorontwerp, dat door de Regering op 13 januari 1967 werd geamendeerd, wil dezelfde wijzigingen aanbrengen in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen als die welke besproken werden naar aanleiding van de artikelen 6, 1^{er}, en 13, 1^{er}, van het voorontwerp. De aldaar gemaakte opmerkingen kunnen hier als herhaald worden beschouwd.

In artikel 23 wordt evenwel de bepaling niet overgenomen volgens welke sommige aanvragen en mededelingen moeten geschieden in de vormen voorgeschreven inzake opzegging van arbeidsovereenkomst afgesloten voor onbepaalde tijd.

De opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, afgesloten zonder tijdsbepaling, wordt geregeld door artikel 29 van de wet van 1 april 1936. Er wordt geen speciale vorm voorgeschreven waaruit men moet afleiden dat de beëindiging van de overeenkomst geschiedt volgens de regelen van het Burgerlijk Wetboek. De afwezigheid van een speciale bepaling daaromtrent in artikel 29 van de wet van 1 april 1936 verklaart waarschijnlijk de afwezigheid van een of andere wijziging in de tekst van het nieuw artikel 25bis.

Bij afwezigheid van dergelijke speciale bepaling hoort het dus aan de partij die beweert bevrijd te zijn, het bewijs te leveren van het feit dat het tenietgaan van zijn verbintenis heeft teweeggebracht (Burgerlijk Wetboek, 1315).

Het is terzake weinig aangewezen beroep te doen op de gebruikelijke vormen, die zijn gerechtsdeurwaardersexploot of aangetekend schrijven. Indien men het nodig heeft geoordeeld de toepassing van artikel 25bis aan stipte termijnen te binden, dan zou het een leemte zijn geen enkele aangepaste bepaling op te nemen met betrekking tot de vorm waarin de verschillende aanvragen en mededelingen in kwestie dienen te geschieden.

* * *

Artikel 24 van het ontwerp bedoelt in artikel 25quater van de wet van 1 april 1936 twee wijzigingen aan te brengen die ook in de artikelen 9 en 14 van het voorontwerp voor werklieden en bedienden worden ingevoerd. In zover bij die wijzigingen bij de artikelen 9 en 14 opmerkingen werden gemaakt, dienen ze hier als herhaald te worden beschouwd.

Van de gelegenheid moet gebruik worden gemaakt om § 1 van artikel 25quater van de wet van 1 april 1936 in overeenstemming te brengen met de tekst van artikel 25ter van die wet, zoals gewijzigd bij artikel 75, § 3, van de wet van 24 december 1963. Daartoe kunnen de woorden « andere dan beroepsziekte » ingevoegd worden in § 1 van artikel 25quater tussen de woorden « ten gevolge van ziekte » en de woorden « of ongeval ander dan ».

* * *

Artikel 25 van het voorontwerp wil artikel 32 van de wet van 1 april 1936 vervangen, zodat de tekst van deze laatste bepaling gelijkloend wordt aan artikel 25 van de wet van 10 maart 1900 en aan artikel 21bis, in de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 door artikel 19 van het voorontwerp in te voegen. Bij dit artikel 25 van het voorontwerp moge de bij artikel 19 gemaakte opmerking worden herhaald.

* * *

Artikel 26 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van de artikelen 21, tweede en derde lid, 22, 24, laatste zin, 27, eerste lid, en 28, 5^e, van de wet van 1 april 1936, terwijl artikel 27 van het voorontwerp in artikel 41, eerste lid, van dezelfde wet de getallen « 21 tot 24 » door de getallen « 21 en 24 » wil vervangen.

Artikel 26 van het voorontwerp streeft er naar de wet van 1 april 1936 in overeenstemming te brengen met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Met betrekking tot de bescherming van het loon der binnenschippers blijven, in de wet van 1 april 1936, alleen behouden de bepalingen die het voorwerp uitmaken van artikel 21, eerste lid, en artikel 24, eerste zin. Het behoud van die bepalingen wordt in de memorie van toelichting verantwoord door een verwijzing naar het bepaalde van artikel 1, laatste zin, van de wet van 12 april 1965, naar luid waarvan die laatste wet geen afbreuk doet aan gunstiger bepalingen die voor sommige categorieën werknemers kunnen bestaan.

Daargelaten de vraag of die verantwoording afdoende is voor het behoud van de speciale regel volgens welke betaling van het loon slechts mag geschieden tegen kwijtschrift, kan men vaststellen dat artikel 27 van het voorontwerp zich ertoe beperkt de tekst van artikel 41 van de wet van 1 april 1936 aan te passen aan de ophef-

l'article 26, et qu'il laisse inchangées les règles en matière de détermination du taux de la peine. Le Conseil d'Etat estime que le maintien de ces règles telles quelles est moins indiqué. Dans le souci de promouvoir l'uniformité des dispositions pénales du droit social, il suggère un texte qui tend à rapprocher des dispositions pénales de la loi du 12 avril 1965 la répression des infractions aux dispositions restantes des articles 21 et 24. Ce texte remplacerait l'article 27 de l'avant-projet et pourrait être rédigé ainsi qu'il suit :

« Article ... »

L'article 41 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Article 41. — Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 francs à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'une infraction aux articles 21 et 24.

Les articles 43 à 46 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables à ces peines. »

Quant à la suppression des dispositions reprises à l'actuel article 41, alinéas 2 et 4, le Conseil d'Etat estime qu'ici non plus, il ne s'indique de prévoir des règles différentes de celles qui ont été inscrites dans la loi du 12 avril 1965.

* * *

L'avant-projet insère dans la législation applicable aux ouvriers et dans celle relative aux employés, respectivement en ses articles 3 et 18, des dispositions frappant de nullité les clauses stipulant que le mariage ou le fait d'atteindre l'âge de la pension mettent fin au contrat.

Il ne prévoit pas de disposition analogue en ce qui concerne la législation sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

* * *

L'article 28 de l'avant-projet abroge l'article 19, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, aux termes duquel le représentant dont le contrat porte une clause de non-concurrence ne peut prétendre à l'indemnité d'éviction visée à l'article 15 de cette loi, lorsque l'employeur renonce à la clause au plus tard dans les huit jours de la cessation du contrat.

L'amendement qui, selon l'exposé des motifs, a rendu l'article 19, alinéa 2, sans objet, est celui des sénateurs Hambye et Henckaerts (Doc. parl., Sénat, session 1962-1963, n° 230), qui avaient proposé que l'indemnité d'éviction prévue dans tous les cas de résiliation du contrat par l'employeur, ne serait due qu'en cas de résiliation sans motif grave.

L'abrogation proposée procède essentiellement de la conception suivante : comme, en vertu de l'article 18, alinéa 3, la clause de non-concurrence, même valable, ne produit pas ses effets lorsque l'employeur licencie le représentant sans motif grave ou que celui-ci quitte son employeur pour motif grave, il n'y a plus aucune raison d'autoriser l'employeur à mettre dans ces cas fin à l'obligation de payer une indemnité d'éviction, en renonçant à la clause de non-concurrence, qui est quand même inopérante.

* * *

L'article 30 de l'avant-projet remplace l'article 23, alinéa 1^{er}, 3^e, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le texte actuel dudit 3^e ne mentionne que les indemnités et réparations dues en exécution des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. L'avant-projet y ajoute les indemnités dues en vertu des articles 5^{quater} et 21^{bis} des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi ou en vertu des articles 24 et 32 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 donne des indications concernant les retenues, les avances, les indemnités et dommages-intérêts qui peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur.

Le texte actuel de cet article ne fait mention, en ce qui concerne la législation sur les contrats de louage de travail, que des indemnités dues par l'ouvrier soit en raison de sa responsabilité pour son travail ou à l'occasion de celui-ci (loi du 10 mars 1900, article 8), soit du chef de rupture illicite du contrat (loi du 10 mars 1900, article 25).

fingen die het voorwerp zijn van artikel 26; met andere woorden, de regelen van straftoemeting blijven onaangeroerd. De Raad van State oordeelt dat laatste minder aangewezen en geeft daarom een tekst in overweging met het opzet, ter bevordering van de eenvormigheid der strafbepalingen in het sociaal recht, de bestraffing van de overtreding van de blijvende bepalingen van de genoemde artikelen 21 en 24 dichter te brengen bij de strafbepalingen van de wet van 12 april 1965. Dat voorstel, dat artikel 27 van het voorontwerp zou vervangen, is als volgt :

« Artikel ... »

Artikel 41 van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 41. — Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van de artikelen 21 en 24.

De artikelen 43 tot 46 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn daarop van toepassing. »

Met betrekking tot het weglaten van de bepalingen die voorkomen in artikel 41, tweede en vierde lid, zoals het thans bestaat, meent de Raad van State dat het ook voor die aangelegenheden niet aangewezen is andere regelen te bepalen dan die welke hun plaats hebben in de wet van 12 april 1965.

* * *

Het voorontwerp heeft in de wetgeving toepasselijk op de werklieden en de bedienden, respectievelijk onder de artikelen 3 en 18, bepalingen opgenomen omtrent de nietigheid van bedingen waarbij is overeengekomen dat het huwelijk of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.

Dergelijke bepaling komt in het ontwerp niet voor wat betreft de wetgeving van toepassing op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

* * *

Artikel 28 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van artikel 19, tweede lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, volgens hetwelk de handelsvertegenwoordiger wiens overeenkomst een concurrentieverbod bevat, geen aanspraak kan maken op de in artikel 15 van genoemde wet bepaalde vergoeding wegens uitwinning, wanneer de werkgever, uiterlijk binnen acht dagen na de beëindiging der overeenkomst, van het voordeel van het concurrentiebeding afziet.

Het door de memorie van toelichting bedoelde amendement dat aan artikel 19, tweede lid, iedere betekenis heeft ontnomen, is dat van de Senatoren Hambye en Henckaerts (Gedr. St. Senaat, zitting 1962-1963, nr. 230), die voorstelden de verschuldigheid van een vergoeding wegens uitwinning, voorgeschreven in alle gevallen waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigde, te beperken tot de gevallen waarin de verbreking door de werkgever zonder dringende reden plaats heeft.

De grondgedachte van de door het ontwerp voorgestelde opheffing is dat, aangezien het concurrentiebeding, ook al is het geldig, krachtens artikel 18, derde lid, geen uitwerking heeft wanneer de werkgever de vertegenwoordiger zonder dringende reden ontslaat of wanneer de vertegenwoordiger de werkgever om een dringende reden verlaat, er geen reden is om de werkgever toe te laten in die gevallen door het afzien van het toch zonder gevolgen blijvende concurrentiebeding een einde te maken aan de verplichting een uitwinningvergoeding te moeten betalen.

* * *

Artikel 30 van het voorontwerp vervangt artikel 23, eerste lid, 3^e, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De huidige tekst van dit 3^e bedoelt enkel de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd ter uitvoering van de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Het voorontwerp voegt daaraan toe de vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 5^{quater} en 21^{bis} van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, of krachtens de artikelen 24 en 32 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Artikel 23 van de wet van 12 april 1965 geeft een aanduiding van de inhoudingen, voorschotten, vergoedingen en schadeloosstellingen die in mindering mogen worden gebracht op het loon van de werknemer.

Zoals artikel 23 thans is gesteld, wordt inzake arbeidsovereenkomstenwetgeving slechts melding gemaakt van de vergoeding door de werkman verschuldigd hetzij uit hoofde van zijn aansprakelijkheid voor of bij zijn werk (wet van 10 maart 1900, art. 8), hetzij ingevolge een ongeoorloofde beëindiging van de arbeidsovereenkomst (wet van 10 maart 1900, artikel 25).

Le projet vient compléter cette énumération par une référence aux dispositions correspondantes de la législation sur le contrat d'emploi et sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Or, le projet insère dans la législation sur le contrat d'emploi des dispositions qui reprennent, dans une version adaptée, celles qui sont prévues à l'égard des ouvriers (voir les articles 11 et 19 du projet), alors qu'en ce qui concerne les bateliers l'adaptation ne porte que sur les indemnités dues pour cause de rupture illicite du contrat (voir l'article 25 de l'avant-projet).

Le projet ne touche pas à la définition de la responsabilité de l'engagé du chef de malfaçons ou d'emploi abusif de matériel. Il se borne à abroger la dernière phrase de l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936. Il serait souhaitable que l'uniformité qu'apporte le projet aux régimes des ouvriers et des employés soit étendue, au régime des bateliers, sur le plan aussi de la responsabilité de l'engagé. Pour y arriver, il suffirait de substituer à l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 une version adaptée de la disposition qui fait l'objet de l'article 8, alinéas 2 et 4, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. L'uniformité porterait tant sur les règles en matière de responsabilité de travailleur que sur les références réciproques de la loi sur les bateliers et de celle concernant la protection de la rémunération.

L'article 31 de l'avant-projet, tel que le Gouvernement l'a amendé le 13 janvier 1967, substitue à l'article 5 des lois sur le travail des femmes et des enfants, coordonnées par l'arrêté royal du 28 février 1919, un texte qui reproduit, en ce qui concerne la protection de la maternité, les principales dispositions de l'article 6 de l'avant-projet, d'ailleurs reprises aux articles 13 et 23 de celui-ci.

Bien que ces lois coordonnées n'aient pas été en tous points adaptées à la situation qui est résultée de l'abrogation de la loi du 14 juin 1921 sur la durée du travail par l'article 49, 1^o, de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale, il peut être utile, en ce qui concerne l'application ultérieure de la législation en matière du travail des femmes et des enfants et le champ d'application de l'article 31 de l'avant-projet, de rappeler l'observation que le Conseil d'Etat a faite dans son avis (L. 7993/2) du 5 octobre 1962 sur le projet de loi qui est devenu la loi du 15 juillet 1964 précitée :

« L'étroite relation entre la législation sur la durée du travail et la loi sur le travail des femmes et des enfants apparaît déjà clairement du fait que le champ d'application de cette dernière est en partie déterminé par celui de la loi sur la durée du travail (voir article 1^{er}, 1^o). Il en résulte que l'extension du champ d'application de l'une entraîne automatiquement celle de l'autre » (Doc. parl., Chambre, session 1962-1963, n^o 476 (1962-1963) n^o 1, p. 13).

Dans le même avis, le Conseil d'Etat a, en outre, souligné la nécessité d'assurer la concordance entre les deux législations. Il se permet de rappeler à nouveau à cet égard, l'opportunité qu'il y aurait à revoir la loi sur le travail des femmes et des enfants.

Quant au texte du nouvel article 5, le Conseil d'Etat renvoie aux observations qui ont été faites à propos de l'article 6, 1^o, de l'avant-projet et qui valent aussi, en majeure partie, pour l'article sous revue.

L'article 32 de l'avant-projet remplace par un texte nouveau l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement. Dans le nouveau texte, version néerlandaise, il faut lire : « ... de bij deze wet geregelde verkopen, leningen op *afbetaling* en persoonlijke leningen op *afbetaling* ».

Les articles 33 et 34 de l'avant-projet règlent la transition du régime existant en matière de contrat d'emploi au régime nouveau qui interdit la résiliation automatique du contrat de louage de travail à l'âge de la pension et qui prévoit un délai de préavis réduit lorsqu'il s'agit de mettre fin au contrat unilatéralement, sans motif grave, quand le travailleur a atteint l'âge de la pension ou après cet âge.

Ne serait-il pas utile de prévoir également une disposition transitoire en ce qui concerne l'interdiction de licencier les travailleurs féminins au cours de la grossesse et après l'accouchement, et en ce qui concerne la prolongation du congé de maternité.

L'article 48 de la loi du 10 décembre 1962 habilite le Roi à coordonner les lois relatives aux contrats de travail, d'emploi et d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. Or, il est

Het ontwerp vult die opsomming thans aan met een verwijzing naar de desbetreffende bepalingen uit de arbeidsovereenkomstenwetgeving voor bedienden en binnenschippers.

Het is nu zo dat het ontwerp in de arbeidsovereenkomstenwetgeving voor bedienden bepalingen heeft ingelast die een aangepaste kopij zijn van hetgeen voor de werklieden is bepaald (zie artikelen 11 en 19 van het ontwerp), terwijl voor de binnenschippers die aanpassing slechts de vergoedingen voor niet geoorloofde beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft (zie artikel 25 van het voorontwerp).

De omschrijving van de verantwoordelijkheidsnorm van de aangeworvene inzake gebrekkig werk of gebruik van materieel wordt door het ontwerp niet geraakt. Het ontwerp beperkt zich ertoe de laatste zin van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op te heffen. Het zou aanbeveling verdienen de eenvormigheid die het ontwerp brengt in de stelsels van werklieden en bedienden, door te trekken tot het stelsel van de binnenschepen ook wat betreft de verantwoordelijkheidsnorm van de aangeworvene. Daartoe zou het volstaan artikel 24 van de wet van 1 april 1936 te vervangen door een aangepaste versie van hetgeen in artikel 8, tweede tot vierde lid, van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst is bepaald. De eenvormigheid zou betrekking hebben zowel op de verantwoordelijkheidsnorm van de werknemer als op de onderlinge verwijzing tussen de wetten op de binnenschippers en de bescherming van het loon.

Artikel 31 van het voorontwerp, zoals het door de Regering op 13 januari 1967 werd geamendeerd, vervangt artikel 5 van het bij koninklijk besluit van 28 februari 1919 gecoördineerde wetten betreffende de arbeid van vrouwen en kinderen, door een tekst die met betrekking tot de bescherming van het moederschap de belangrijkste bepalingen van artikel 6 van het voorontwerp herneemt, overigens overgenomen in de artikelen 13 en 23 van het voorontwerp.

Hoewel deze gecoördineerde wetten niet volledig werden aangepast aan de toestand ontstaan ingevolge de opheffing van de wet van 14 juni 1921 op de arbeidsduur door artikel 49, 1^o, van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, kan in verband met de verdere toepassing van de wetgeving inzake vrouwen- en kinderenarbeid en met de werkingsfeer van artikel 31 van het voorontwerp met nut worden verwezen naar de volgende opmerking welke de Raad van State maakte in zijn advies (L. 7993/2) van 5 oktober 1962 over het wetsontwerp dat genoemde wet van 15 juli 1964 is geworden :

« Het nauwe verband tussen de wetgeving op de arbeidsduur en de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid komt vooreerst duidelijk aan het licht, doordat het toepassingsgebied van deze laatste mede bepaald wordt door dat van de wet op de arbeidsduur (zie artikel 1, 1^o). Een uitbreiding van het toepassingsgebied van de ene brengt dus meteen een uitbreiding van het toepassingsgebied van de andere teweeg » (Gedr. St. Kamer, zitting 1962-1963, n^o 476 (1962-1963) n^o 1, p. 13).

In dit zelfde advies wees de Raad tevens op de noodzakelijkheid van overeenstemming tussen beide wetgevingen. De Raad moge hier het nut van een herziening van de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid nog eens in herinnering brengen.

Wat de tekst van het nieuwe artikel 5 betreft, kan worden verwezen naar de vroeger in verband met artikel 6, 1^o, van het voorontwerp gemaakte opmerkingen en voorstellen, welke hier voor een groot deel kunnen worden herhaald.

Artikel 32 van het voorontwerp vervangt artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering. In de nieuwe tekst leze men : « ... de bij deze wet geregelde verkopen, leningen op *afbetaling* en persoonlijke leningen op *afbetaling* ».

De artikelen 33 en 34 van het voorontwerp regelen de overgang van de bestaande regelen inzake bediendenarbeidsovereenkomst naar de nieuwe regelen die een verbod van automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd invoeren en die voorzien in een verkorte opzeggingstermijn, als het erom gaat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd of daarna eenzijdig zonder dringende reden te beëindigen.

De vraag kan worden gesteld of een overgangsbepaling niet nuttig zou zijn in verband met het voorgenoemd verbod van ontslag van vrouwelijke werknemers tijdens zwangerschap en na bevalling en met de voorgenoemde verlenging van het verlof naar aanleiding van de bevalling.

Artikel 48 van de wet van 10 december 1962 maakt de Koning bevoegd om de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden en binnenschippers te coördineren. Het is nu zo

encore d'autres lois qui se réfèrent à certaines dispositions des lois énumérées au susdit article 48 (par exemple l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ou encore l'article 5 et l'article 16 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce). L'autorisation de coordonner ne va toutefois pas jusqu'à permettre d'adapter ces dernières références; c'est dire que, coordination faite, la lecture n'en sera que plus difficile. Il peut être remédié à cet inconvénient par un élargissement des pouvoirs du Roi qui lui permettent de mettre les dispositions existantes en concordance, quant à la forme et dans leurs références, avec les textes contenus dans la coordination. Le présent projet en offre l'occasion.

Le Conseil d'Etat suggère le texte suivant :

« Article ...

L'article 48 de la loi du 10 décembre 1962 modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par 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, est complété par la disposition suivante :

« Le Roi peut, en outre, adapter, quant à la forme, les références faites aux dispositions contenues dans la coordination qui figurent dans d'autres dispositions non contenues dans la coordination ».

Cet article pourrait être inséré à la suite de l'article 32 du projet, au chapitre VIII, dont l'intitulé serait modifié comme suit : « Chapitre VIII — Dispositions finales et transitoires ». Les articles 33 et 34 devraient alors changer de numéro d'ordre.

La chambre était composée de :

Messieurs : F. Lepage, président du Conseil d'Etat,

H. Buch et Ch. Smolders, conseillers d'Etat,

G. Van Hecke et W. Verougstraete, assesseurs de la section de législation,

M. Jacquemijn, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. Buch.

Le rapport a été présenté par M. O. De Leye, substitut de l'auditeur général.

Le Greffier,

(s.) M. JACQUEMIJN.

Le Président,

(s.) F. LEPAGE.

dat ook andere wetten verwijzen naar bepalingen uit de in dat artikel 48 opgesomde wetten (bijvoorbeeld artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, of nog artikel 5 en artikel 16 van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers). De machtiging tot coördinatie gaat evenwel niet zo ver om ook die laatste verwijzingen aan te passen; daaruit volgt dat zij na uitvoering van de coördinatie moeilijk leesbaar worden. Dat euvel kan worden verholpen door de bevoegdheid van de Koning uit te breiden ten einde hem in staat te stellen de bestaande wetsbepalingen, naar de vorm en in hun verwijzingen, in overeenstemming te brengen met de in de coördinatie opgenomen teksten. Onderhavig ontwerp biedt daartoe de gelegenheid.

De Raad van State geeft hierna een tekst in overweging :

« Artikel ...

Artikel 48 van de wet van 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, van de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« Bovendien kan de Koning de verwijzingen naar de in de coördinatie opgenomen bepalingen, die in andere niet in de coördinatie opgenomen bepalingen voorkomen, naar de vorm aanpassen ».

Dat artikel zou best worden ingeschakeld na artikel 32 van het ontwerp, in hoofdstuk VIII waarvan het opschrift zou worden : « Hoofdstuk VIII — Slot- en overgangsbepalingen ». De artikelen 33 en 34 moeten alsdan worden vernummerd.

De kamer was samengesteld uit :

De Heren : F. Lepage, voorzitter van de Raad van State,

H. Buch en Ch. Smolders, staatsraden,

G. Van Hecke en W. Verougstraete, bijzitters van de afdeling wetgeving,

M. Jacquemijn, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. H. Buch.

Het verslag werd uitgebracht door de H. O. De Leye, substituu van de auditeur-generaal.

De Griffier,

(get.) M. JACQUEMIJN.

De Voorzitter,

(get.) F. LEPAGE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,

Roi des Belges.

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre Nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{er}.

**Dispositions
modifiant la loi sur le contrat de travail.**

Article premier.

Un article 2bis rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

« Art. 2bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'ouvrier qui découlent des prestations de travail :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeux. »

Art. 2.

L'article 5bis de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 5bis. — Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par la commission paritaire ou correspond à l'usage. »

Art. 3.

Dans la même loi, il est inséré un article 5ter rédigé comme suit :

« Art. 5ter. — § 1^{er}. Le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être

WETSONTWERP

BOUDEWIJN,

Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze Naam bij de Wetgevende Kamers het wetsontwerp in te dienen waarvan de tekst volgt :

HOOFDSTUK I.

**Bepalingen tot wijziging van de wet
op de arbeidsovereenkomst.**

Artikel 1.

Een artikel 2bis luidend als volgt wordt in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst ingevoegd :

« Art. 2bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werkmán die voortvloeien uit het verrichten van arbeid :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in speelzalen. »

Art. 2.

Artikel 5bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 5bis. — De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is evenwel niet vereist in bedrijfstakken en voor categorieën van werklíeden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst door het paritair comité toegestaan is of met het gebruik overeenstemt. »

Art. 3.

In dezelfde wet wordt een artikel 5ter ingevoegd luidend als volgt :

« Art. 5ter. — § 1. De arbeidsovereenkomst kan een bedíng van proeftíjd bevatten. Op straffe van nietigheid moet

constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de prévision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause, dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints. »

Art. 4.

Dans l'article 8 de la même loi, modifié par les lois du 4 mars 1954 et 12 avril 1965, la disposition suivante est insérée entre les alinéas 3 et 4 :

« A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

Art. 5.

Un article 19quinquies rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 19quinquies. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage de l'ouvrier ou le fait pour l'ouvrier d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

Art. 6.

L'article 24 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 24. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondante à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt. »

Art. 4.

In artikel 8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 12 april 1965, wordt tussen het derde en het vierde lid volgende bepaling ingevoegd :

« Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het tweede en derde lid bepaalde aansprakelijkheid tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. »

Art. 5.

Een artikel 19quinquies, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 19quinquies. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk van de werkman of het bereiken door de werkman van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 6.

Artikel 24 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 24. — Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Est nulle, toute clause qui tend à réduire le montant de l'indemnité en cas de résiliation par l'employeur. »

Art. 7.

Un article 26bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 26bis. — Seront punis d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 F ou de l'une de ces peines seulement :

1° tout patron, qui ayant reçu le cautionnement visé à l'article 26, n'en aura pas effectué le dépôt au plus tard dans les quinze jours;

2° ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises et commissions, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds, à un titre autre que celui de cautionnement de l'ouvrier. »

Art. 8.

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 28bis de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954 et modifié par les lois des 20 juillet 1960, 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963 :

1° les dispositions sous le b sont remplacées par les dispositions suivantes :

« b) § 1^{er}. Dès lors qu'il a été informé de la grossesse de l'ouvrière par un certificat médical, l'employeur ne peut, sauf pendant la période d'essai, mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée que pour des motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à l'état physique de l'ouvrière résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Cette disposition continue à produire ses effets pendant un mois au-delà de la fin de la période de repos postnatale.

S'il est mis fin au contrat à durée indéterminée pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'ouvrière peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis, être introduite avant l'expiration du délai de préavis et au plus tard le trentième jour qui suit la date de la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la rupture sans préavis.

L'employeur communique sa décision à l'ouvrière au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs graves, les motifs d'ordre économique ou technique ou tous autres motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à la grossesse ou à l'accouchement de l'ouvrière. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 3 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 3 ou fait défaut, l'employeur payera à l'ouvrière une indemnité égale au double de la rémunération correspondante au délai de préavis avec une maximum de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 22 et 23.

L'employeur qui réintègre l'ouvrière dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle et de verser

Nietig is elk beding dat er toe strekt de vergoeding te verminderen in geval van beëindiging door de werkgever. »

Art. 7.

Een artikel 26bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 26bis. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 F of met één van deze straffen worden gestraft :

1° elke wetgever die na de ontvangst van de bij artikel 26 bedoelde borgtocht deze niet in bewaring belegt uiterlijk binnen vijftien dagen;

2° zij die als voorwaarde voor het begeben van een betrekking of zelfs voor het verlenen van kortingen of commissielonen, de verplichting opleggen aandelen, deelbewijzen, of welkdanige obligaties aan te kopen, erop in te schrijven of te storten of geldsommen te overhandigen anders dan als borgstelling van de werkmán. »

Art. 8.

In artikel 28bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1960, 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° het bepaalde in b wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« b) § 1. Zodra de werkgever door een geneeskundig getuigschrift in kennis wordt gesteld van de zwangerschap van de werkster, kan hij, behalve tijdens de proeftijd, aan haar voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst geen einde maken dan om redenen waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de werkster ingevolge haar zwangerschap of bevalling. Deze bepaling blijft gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

Bij beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, kan de werkster om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn en uiterlijk de dertigste dag na de datum van de betekening van de opzegging. Werd geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de datum van de beëindiging zonder opzegging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek van de werkster mede. Een weigering mag enkel steunen op dringende redenen, op economische of technische redenen of op alle andere redenen waarvan de aard of de oorsprong vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling van de werkster. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

Zo de werkgever de in het derde lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde derde lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de werkster een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, overminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23.

De werkgever die de werkster in de onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te

les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Les demandes et communications prévues par le présent paragraphe seront faites dans les mêmes formes que celles qui sont prescrites par l'article 19, § 1^{er}, pour la notification du préavis.

§ 2. L'exécution du contrat doit être suspendue, à la demande de l'ouvrière, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'ouvrière remet à cet effet à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A la demande de l'ouvrière, la suspension est prolongée au-delà de la huitième semaine, d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement.

Au début de l'une de ces périodes de repos, l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail, du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes susmentionnées, les dispositions de l'article 29 sont applicables. »

2° Les dispositions sous le c sont remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Pendant les suspensions prévues au présent article l'ouvrier conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions du littéra b, § 1^{er}, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Si l'employeur a donné congé avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions prévues au présent article, ce délai cesse de courir pendant cette suspension. »

Art. 9.

Dans l'article 28^{ter} de la même loi, modifié par les lois du 4 mars 1954, 20 juillet 1960 et 10 décembre 1962, la disposition suivante est insérée entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci. »

Art. 10.

A l'article 28^{quinquies} de la même loi, remplacé par la loi du 15 avril 1964, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par la disposition suivante :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 5^{ter} demeurent pleinement valables. »

batalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen te storten welke verband houden met dit loon.

Verzoeken en mededelingen als in deze paragraaf bedoeld, dienen te worden gedaan in dezelfde vorm als die welke door artikel 19, § 1, voor het betekenen van de opzegging wordt voorgeschreven.

§ 2. Op verzoek van de werkster moet de uitvoering van de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werkster bezorgt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaatshebben. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorzien datum, wordt de schorsing tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de acht weken na de bevalling. Op verzoek van de werkster wordt de schorsing na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de bevalling.

Bij het begin van een van deze rustperiodes behoudt de werkster het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de werkster buiten de voornoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 29 van toepassing. »

2° Het bepaalde in c wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« c) Tijdens de bij dit artikel bedoelde schorsingen behoudt de werkman het recht opzegging te doen en loopt de opzeggingstermijn wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

Onverminderd het bepaalde in b, § 1, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij dit artikel bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing. »

Art. 9.

In artikel 28^{ter} van dezelfde wet gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 20 juli 1960 en 10 december 1962 wordt tussen het eerste en het tweede lid volgende bepaling ingevoegd :

« Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman gewaarschuwd worden dat het werk wordt hervat. »

Art. 10.

In artikel 28^{quinquies} van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 15 april 1964 worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 5^{ter} onverminderd geldt. »

2° le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions des articles 22 et 23 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1° ou 6°, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3° ou 4°, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles l'ouvrier n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à un mois de cette rémunération. »

Art. 11.

A l'article 29 de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'un maladie professionnelle, » sont insérés après le mot « maladie »;

2° au § 2, alinéa 1^{er}, les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3° le § 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 3. Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû à l'ouvrier :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise. »

Art. 12.

A l'article 40 de la même loi les chiffres « 35 à 37 » sont remplacés par les chiffres « 35 et 36 ».

CHAPITRE II.

Dispositions modifiant les lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Art. 13.

L'article 2 des lois relatives au contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2. — Le contrat d'emploi conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

2° § 4 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 4. Bij overtreding van het verbod van § 2 is het bepaalde in de artikelen 22 en 23 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1° of 6°, of § 2, eerste lid, 3° of 4°, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding welke gelijk is aan het normaal loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4° bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de werkmán niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met een maand van dat loon overeenstemt. »

Art. 11.

In artikel 29 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « , ander dan een beroepsziekte, » ingevoegd na het woord « ziekte »;

2° in § 2, eerste lid worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3° § 3 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« § 3. Het onder § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkmán :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout. »

Art. 12.

In artikel 40 van dezelfde wet worden de getallen « 35 tot 37 » vervangen door de getallen « 35 en 36 ».

HOOFDSTUK II.

Bepalingen die de geordende wetten betreffende het bediendencontract wijzigen.

Art. 13.

Artikel 2 van de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 2. — De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. »

Art. 14.

L'article 3 des mêmes lois coordonnées, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3. — § 1^{er}. Le contrat d'emploi peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à trois mois. En l'absence de prévision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat d'emploi pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

§ 4. Sans préjudice de l'application de l'article 12bis, le contrat d'emploi ne peut, pendant la période d'essai être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours notifié dans les formes prévues à l'article 14, alinéas 3 à 5. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt. »

Art. 15.

Un article 5quater, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 5quater. — En cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits, de déficits de caisse ou manquants dans les marchandises, l'employé ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère qui si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties ou par décision judiciaire sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 16.

Un article 5quinquies, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 5quinquies. — L'employé n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

Art. 14.

Artikel 3 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 3. — § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand en niet meer dan drie maanden duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. Onverminderd de toepassing van artikel 12bis kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, te betekenen in de vorm bepaald in artikel 14, derde tot vijfde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking. »

Art. 15.

Een artikel 5quater luidend als volgt wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 5quater. — In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschappen, grondstoffen of voortbrengselen, van kastekorten of ontbrekende goederen is de bediende aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij slechts aansprakelijk wanneer die in zijnen hoofde eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het eerste en tweede lid bepaalde aansprakelijkheid tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De vergoedingen of schadeloosstellingen krachtens het bepaalde in dit artikel verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak vastgesteld, mogen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

Art. 16.

Een artikel 5quinquies, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 5quinquies. — De bediende is niet aansprakelijk voor de beschadiging of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is eenmaal het werk in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données ou d'appareillages défectueux fournis par lui. »

Art. 17.

A l'article 7 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 15 avril 1964, sont apportées les modifications suivantes :

1^o le § 2 est complété par la disposition suivante :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 3 demeurent pleinement valables. »

2^o le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions des articles 20 et 20bis sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1^o ou 6^o, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o ou 4^o, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, pendant lesquelles l'employé n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à six mois de cette rémunération. »

Art. 18.

A l'article 8 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1^o le § 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. Dès lors qu'il a été informé de la grossesse de l'employée par un certificat médical, l'employeur ne peut, sauf pendant la période d'essai, mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée que pour des motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à l'état physique de l'employée résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Cette disposition continue à produire ses effets pendant un mois au-delà de la fin de la période de repos postnatale.

S'il est mis fin au contrat à durée indéterminée pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'employée peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis être introduite au plus tard le trentième jour qui suit la date de la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la rupture sans préavis.

L'employeur communique sa décision à l'employée au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs graves, les motifs d'ordre économique ou technique ou tous autres motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à la grossesse ou à l'accouchement de l'employée. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 3 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 3 ou fait défaut, l'employeur payera à l'employée une indemnité égale au double de la rémunération correspondante

De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van door hem geleverde grondstoffen, gegevens of apparatuur. »

Art. 17.

In artikel 7 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 15 april 1964 worden volgende wijzigingen aangebracht :

1^o § 2 wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 3 onverminderd geldt. »

2^o § 4 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 4. Bij overtreding van het verbod van § 2 is het bepaalde in de artikelen 20 en 20bis van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een van de in § 1, 1^o of 6^o, of § 2, eerste lid, 3^o of 4^o, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding, welke gelijk is aan het normaal loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3^o en 4^o bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de bediende niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met zes maanden van dat loon overeenstemt. »

Art. 18.

In artikel 8 van dezelfde geordende wetten vervangen bij de wet van 10 december 1962 worden volgende wijzigingen aangebracht :

1^o § 1 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« § 1. Zodra de werkgever door een geneeskundig getuigschrift in kennis wordt gesteld van de zwangerschap van de bediende, kan hij, behalve tijdens de proeftijd, aan haar voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst geen einde maken dan om redenen waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de bediende ingevolge haar zwangerschap of bevalling. Deze bepaling blijft gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

Bij beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, kan de bediende om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend uiterlijk de dertigste dag na de datum van de betekening van de opzegging. Wordt geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de datum van de beëindiging zonder opzegging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek aan de bediende mede. Een weigering mag enkel steunen op dringende redenen, op economische of technische redenen of op alle andere redenen waarvan de aard of de oorsprong vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling van de bediende. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

Zo de werkgever de in het derde lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde derde lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de bediende een vergoeding moeten betalen

au délai de préavis, avec un maximum de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 20 et 20bis.

L'employeur qui réintègre l'employée dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Les demandes et communications prévues par le présent paragraphe seront faites dans les mêmes formes que celles qui sont prescrites par l'article 14 pour la notification du préavis.

§ 2. L'exécution du contrat doit être suspendue, à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remet à cet effet à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A la demande de l'employée, la suspension est prolongée au-delà de la huitième semaine, d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement.

2° aux §§ 2, 3 et 4, qui deviennent respectivement les §§ 3, 4 et 5, les mots « § 1^{er} » sont remplacés par les mots « § 2 ».

Art. 19.

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 10 des mêmes lois coordonnées, modifié par les lois des 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963 :

1° au § 2, 2°, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après les mots « d'une maladie »;

2° au § 3, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après les mots « d'une maladie », et les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3° le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1^{er} et 2, 2°, n'est pas due à l'employé :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise. »

4° le § 5 est remplacé par la disposition suivante :

« § 5. L'action contre les tiers responsables des accidents et des maladies professionnelles visés aux présent article peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droits. »

gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 20bis.

De werkgever die de bediende in de onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen te stor- ten welke verband houden met dit loon.

Verzoeken en mededelingen als in deze paragraaf bedoeld, dienen te worden gedaan in dezelfde vorm als die welke door artikel 14, voor het betekenen van de opzegging wordt voorgeschreven.

§ 2. Op verzoek van de bediende moet de uitvoering van de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De bediende bezorgt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaatshebben. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de acht weken na de bevalling. Op verzoek van de bediende wordt de schorsing na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de bevalling. »

2° in de §§ 2, 3 en 4 die respectievelijk §§ 3, 4 en 5 worden, worden de woorden « § 1 » vervangen door de woorden « § 2 ».

Art. 19.

In artikel 10 van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wetten van 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 2, 2°, eerste lid, worden de woorden « een beroeps- ziekte, » ingevoegd vóór de woorden « een arbeidsongeval of »;

2° in § 3, eerste lid, worden de woorden « een beroeps- ziekte, » ingevoegd vóór de woorden « een arbeidsongeval of » en worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3° § 4 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 4. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een beroepsziekte, een arbeids- ongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk is het onder §§ 1 en 2, 2° bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening tijdens een sportcompetitie of -exhibi- tie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waar- voor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout. »

4° § 5 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 5. De rechtvordering tegen derden, die aansprakelijk zijn voor de in dit artikel bedoelde ongevallen en beroeps- ziekten, kan door de werkgever in de plaats van het slachto- fer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld. »

5° le § 6 est remplacé par la disposition suivante :

« § 6. L'employé victime d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des dispositions du présent article avec les avantages auxquels il est en droit de prétendre en vertu de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci ou en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail. Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur. »

Art. 20.

Dans l'article 11, alinéa 2, des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, les mots « sans préjudice des dispositions de l'article 8, § 1^{er}. » sont insérés entre le mot « l'employeur, » et le mot « mais ».

Art. 21.

Un article 15bis, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 15bis. — Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge, le délai de préavis, par dérogation à l'article 15, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé. Ces délais sont toutefois réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Les délais de préavis fixés par l'alinéa 1^{er} s'appliquent également lorsque l'employé atteint l'âge où il est admissible à une pension conventionnelle au moins égale à la pension légale complète ou après cet âge. »

Art. 22.

A l'article 20, alinéa 1^{er}, des mêmes lois coordonnées, les mots « aux articles 14 et 15 » sont remplacés par les mots « aux articles 14, 15 et 15bis. »

Art. 23.

Un article 20bis, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 20bis. — Néanmoins, la partie lésée peut, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts, qui ne seront en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article 20. »

Art. 24.

Un article 20ter rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 20ter. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage de l'employé ou le fait pour l'employé d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat. »

5° § 6 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 6. De bediende getroffen door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezoldiging welke toegekend wordt krachtens de bepalingen van dit artikel niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten of krachtens de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging. »

Art. 20.

In artikel 11, tweede lid, van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, worden de woorden, « onverminderd het bepaalde in artikel 8, § 1, » ingevoegd tussen het woord « kan » en het woord « de overeenkomst ».

Art. 21.

Een artikel 15bis luidend als volgt wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 15 bis. — Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de normale leeftijd bereikt voor het volledig wettelijk pensioen, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 15 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat. Deze termijnen worden evenwel tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

De in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen worden eveneens toegepast wanneer de bediende de leeftijd bereikt waarop hij een conventioneel pensioen kan genieten dat ten minste gelijkwaardig is aan het volledig wettelijk pensioen of na die leeftijd. »

Art. 22.

In artikel 20, eerste lid, van dezelfde geordende wetten worden de woorden « de artikelen 14 en 15 » vervangen door de woorden « de artikelen 14, 15 en 15bis ».

Art. 23.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 20bis ingevoegd luidend als volgt :

« Art. 20bis. — Niettemin mag de benadeelde partij, mits zij het bewijs levert van het bestaan en van de omvang van het beweerd nadeel, een schadeloosstelling vragen welke, in geen geval, zal gevoegd worden bij de in artikel 20 bepaalde vergoeding. »

Art. 24.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 20ter ingevoegd luidend als volgt :

« Art. 20ter. — Zijn nietig de bedieningen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk van de bediende of het bereiken door de bediende van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 25.

L'article 21 des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondante à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. »

Art. 26.

Un article 21bis rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 21bis. — Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'employé du chef de rupture d'engagement sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 27.

A l'article 22 des mêmes lois coordonnées, les mots « aux articles 14 et 15 » sont remplacés par les mots « aux articles 14, 15 et 15bis ».

Art. 28.

L'article 31 des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 31. — Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat d'emploi. »

Art. 29.

Un article 34bis rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 34bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'employé qui découlent des prestations de travail :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeux. »

Art. 30.

A l'article 35, alinéa 3, des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 10 décembre 1962, les chiffres « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies, 12sexies, 14 et 15, dans les limites prévues à cet article, 20, 21, 22, 26, alinéa 2, 32, 33 » sont remplacés par l'énumération suivante : « 3, § 1^{er}, 5bis, 5ter, 5quater, 5quinquies, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies,

Art. 25.

Artikel 21 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 21. — Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. »

Art. 26.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 21bis ingevoegd luidend als volgt :

« Art. 21bis. — Elke vergoeding en elke schadeloosstelling door de bediende verschuldigd uit hoofde van de verbreking van de overeenkomst mag op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

Art. 27.

In artikel 22 van dezelfde geordende wetten worden de woorden « de artikelen 14 en 15 » vervangen door de woorden « de artikelen 14, 15 en 15bis ».

Art. 28.

Artikel 31 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 31. — De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. »

Art. 29.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 34bis ingevoegd luidend als volgt :

« Art. 34bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de bediende die voortvloeien uit het verrichten van arbeid :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in speelzalen. »

Art. 30.

In artikel 35, derde lid, van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wet van 10 december 1962, worden de cijfers « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies en 12sexies, 14, 15 binnen de in dat artikel gestelde perken, 20, 21, 22, 26, alinea 2, 32 en 33 » vervangen door de volgende opsomming : « 3, § 1, 5bis, 5ter, 5quater, 5quinquies, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater,

12sexies, 14, 15 dans les limites prévues à cet article, 15bis, 20, 20bis, 20ter, 21, 21bis, 22, 26, alinéa 2, 32 et 33 ».

CHAPITRE III.

Dispositions modifiant la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Art. 31.

L'article 25bis de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 25bis. — § 1^{er}. Dès lors qu'il a été informé de la grossesse de l'engagée par un certificat médical, l'employeur ne peut mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée que pour des motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à l'état physique de l'engagée résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Cette disposition continue à produire ses effets pendant un mois au-delà de la fin de la période de repos postnatale.

S'il est mis fin au contrat à durée indéterminée pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'engagée peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis être introduite avant l'expiration du préavis et au plus tard le trentième jour qui suit la date de la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la rupture sans préavis.

L'employeur communique sa décision à l'engagée au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs graves, les motifs d'ordre économique ou technique ou tous autres motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à la grossesse ou à l'accouchement de l'engagée. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 3 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 3 ou fait défaut, l'employeur payera à l'engagée une indemnité égale au double de la rémunération correspondante au délai de préavis avec un maximum de trois mois, sans préjudice de l'application de l'article 31.

L'employeur qui réintègre l'engagée dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 2. L'exécution du contrat doit être suspendue, à la demande de l'engagée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'engagée remet à cet effet à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A la demande de l'engagée, la suspension est prolongée au-delà de la huitième

12quinquies, 12sexies, 14, 15 binnen de in dat artikel gestelde perken, 15bis, 20, 20bis, 20ter, 21, 21bis, 22, 26, tweede lid, 32 en 33 ».

HOOFDSTUK III.

Bepalingen die de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wijzigen.

Art. 31.

Artikel 25bis van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 25bis. — § 1. Zodra de werkgever door een geneeskundig getuigschrift in kennis wordt gesteld van de zwangerschap van de werknemster, kan hij aan haar voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst geen einde maken dan om redenen waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de werknemster ingevolge haar zwangerschap of bevalling. Deze bepaling blijft gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

Bij beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, kan de werknemster om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn en uiterlijk de dertigste dag na de datum van de betekening van de opzegging. Werd geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de datum van de beëindiging zonder opzegging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek aan de werknemster mede. Een weigering mag enkel steunen op dringende redenen, op economische of technische redenen of op alle andere redenen waarvan de aard of de oorsprong vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling van de werknemster. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

Zo de werkgever de in het derde lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde derde lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de werknemster een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van artikel 31.

De werkgever die de werknemster in de onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen te storten welke verband houden met dit loon.

§ 2. Op verzoek van de werknemster moet de uitvoering van de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werknemster bezorgt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaatshebben. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de acht weken na de bevalling. Op verzoek van de werknemster wordt de schorsing na de achtste week

semaine, d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement.

Au début de l'une de ces périodes de repos, l'engagée conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes fixées ci-dessus, les dispositions de l'article 25^{quater} sont applicables. »

Art. 32.

À l'article 25^{quater} de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après le mot « maladie »;

2° au § 2, alinéa 1^{er}, les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3° le § 3 est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. Le salaire normal visé au § 1^{er}, n'est pas dû à l'engagé :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise. »

Art. 33.

Un article 29^{bis}, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 29^{bis}. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage de l'engagé ou le fait pour l'engagé d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat. »

Art. 34.

L'article 32 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32. — Toute indemnité, tous dommages-intérêts dus par l'engagé du chef de rupture d'engagement sont imputables sur le salaire dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 35.

L'article 41 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 41. — Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 F à 500 F ou d'une de

verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de bevalling.

Bij het begin van één van deze rustperioden, behoudt de werkneemster gedurende een periode van zeven dagen het recht op het normaal loon.

Indien de werkneemster buiten de voornoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 25^{quater} van toepassing. »

Art. 32.

In artikel 25^{quater} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « , ander dan een beroepsziekte, » ingevoegd na het woord « ziekte »;

2° in § 2, eerste lid, worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3° § 3 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 3. Het onder § 1 bedoelde normaal loon is niet verschuldigd aan de werknemer :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening tijdens een sportcompetitie of -exhibition waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout. »

Art. 33.

In dezelfde wet wordt een artikel 29^{bis} ingevoegd luidend als volgt :

« Art. 29^{bis}. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk van de aangeworvene of het bereiken door de aangeworvene van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 34.

Artikel 32 van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 32. — Elke vergoeding en elke schadeloosstelling door de aangeworvene verschuldigd uit hoofde van verbreking van de overeenkomst mag op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

Art. 35.

Artikel 41 van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 41. — Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot

ces peines seulement, l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'une infraction aux articles 21 et 24.

Les articles 43 à 46 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables à ces peines. »

CHAPITRE IV.

Dispositions modifiant la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 36.

L'article 5, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, est remplacé par la disposition suivante :

« Toutefois, du consentement écrit du travailleur, le paiement peut se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'Office des chèques postaux, d'une banque, de la Caisse générale d'épargne et de retraite ou des caisses d'épargne privées régies par les dispositions de l'arrêté royal du 15 décembre 1934. »

Art. 37.

L'article 23, alinéa 1^{er}, 3^o, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« 3^o Les indemnités et dommages et intérêts dus en exécution des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, des articles 5^{quater} et 21^{bis} des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, et des articles 24 et 32 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. »

CHAPITRE V.

Disposition modifiant la loi sur le travail des femmes et des enfants.

Art. 38.

L'article 5 de la loi sur le travail des femmes et des enfants, modifié par la loi du 17 mars 1948, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5. — § 1^{er}. Dès lors qu'il a été informé de la grossesse de la travailleuse par un certificat médical, l'employeur ne peut, sauf pendant la période d'essai, mettre fin à la relation de travail d'une durée indéterminée que pour des motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à l'état physique de la travailleuse résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Cette disposition continue à produire ses effets un mois au-delà de la fin de la période de repos postnatale.

§ 2. L'exécution des prestations de travail doit être suspendue, à la demande de la travailleuse, pendant les six dernières semaines de la grossesse. La travailleuse remet à cet effet à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin

500 F of met een van die straffen alleen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van de artikelen 21 en 24.

De artikelen 43 tot 46 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn daarop van toepassing. »

HOOFDSTUK IV.

Bepalingen die de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers wijzigen.

Art. 36.

Artikel 5, tweede lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Met schriftelijke instemming van de werknemer mag de uitbetaling evenwel gebeuren door toedoen van het bestuur der posterijen, het bestuur der postchecks, een bank, de Algemene Spaar- en Lijfrentekas of de private spaarkassen, beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 15 december 1934. »

Art. 37.

Artikel 23, eerste lid, 3^o, van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« 3^o De vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd ter uitvoering van de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, van de artikelen 5^{quater} en 21^{bis} van de geordende wetten betreffende het bediendencontract en van de artikelen 24 en 32 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. »

HOOFDSTUK V.

Bepaling tot wijziging van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen.

Art. 38.

Artikel 5 van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen, gewijzigd bij de wet van 17 maart 1948 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 5. — § 1. Zodra de werkgever door een geneeskundig getuigschrift in kennis wordt gesteld van de zwangerschap van de werkneemster, kan hij, behalve tijdens de proeftijd, aan haar voor onbepaalde tijd vastgelegde dienstbetrekking geen einde maken dan om redenen waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de werkneemster ingevolge haar zwangerschap of bevalling. Deze bepaling blijft gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

§ 2. Op verzoek van de werkneemster moet de uitvoering van de arbeidsprestaties gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werkneemster bezorgt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal

de cette période. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'exécution des prestations de travail est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A la demande de la travailleuse, la suspension est prolongée au-delà de la huitième semaine, d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement. »

CHAPITRE VI.

Disposition modifiant la loi réglementant les ventes à tempérament et leur financement.

Art. 39.

L'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement, modifié par la loi du 12 avril 1965, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 20. — La rémunération des enfants mineurs même émancipés est incessible et insaisissable du chef des ventes, prêts à tempérament et prêts personnels à tempérament réglementés par la présente loi. »

CHAPITRE VII.

Dispositions transitoires.

Art. 40.

Les dispositions des articles 8, 18, 21, 31 et 38 ne portent pas préjudice aux préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi, qui continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 41.

Par dérogation aux dispositions de l'article 24, la clause du contrat prévoyant que le fait pour l'employé d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle met fin au contrat, continue à produire ses effets pour les employés atteignant cet âge au cours des six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE VIII.

Dispositions abrogatoires.

Art. 42.

Sont abrogés :

1° l'article 17 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;

2° les articles 21, alinéas 2 et 3, 22, 23, la dernière phrase de l'article 24, les articles 27, alinéa 1^{er} et 28, 5°, de la loi

op het einde van die periode zal plaatshebben. Zo de bevaling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De uitvoering van de arbeidsprestaties wordt geschorst gedurende de acht weken na de bevalling. Op verzoek van de werkneemster wordt de schorsing na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de bevalling. »

HOOFDSTUK VI.

Wijziging van de wet tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering.

Art. 39.

Artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering, gewijzigd bij de wet van 12 april 1965 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 20. — Het loon van de minderjarige zelfs ontvoogde kinderen, is niet vatbaar voor overdracht en beslag uit hoofde van de bij deze wet geregelde verkopen, leningen op afbetaling en persoonlijke leningen op afbetaling. »

HOOFDSTUK VII.

Overgangsbepalingen.

Art. 40.

De bepalingen van de artikelen 8, 18, 21, 31 en 38 doen geen afbreuk aan de opzeggingen, betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet, die volledig uitwerking blijven hebben.

Art. 41.

In afwijking van de bepalingen van artikel 24 blijft het beding van de overeenkomst, waarbij wordt bepaald dat het bereiken door de bediende van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst, uitwerking hebben voor de bedienden die deze leeftijd bereiken in de loop van de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK VIII.

Opheffingsbepalingen.

Art. 42.

Worden opgeheven :

1° artikel 17 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;

2° de artikelen 21, tweede en derde lid, 22, 23, 24, laatste zin, 27, eerste lid, en 28, 5°, van de wet van 1 april

du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

3^o les articles 4 et 36 des lois relatives au contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955;

4^o l'article 19, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

Donné à Bruxelles, le 20 avril 1967.

1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;

3^o de artikelen 4 en 36 van de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract;

4^o artikel 19, tweede lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Gegeven te Brussel, 20 april 1967.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

L. SERVAIS.