

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 17 AVRIL 1913.

Proposition de loi concernant les employés et commis.

DÉVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

La proposition de loi ici développée est, dans ses éléments essentiels, la reproduction de celle que nous avons déposée le 6 mai 1908 et que la dissolution des Chambres a rendue caduque.

Sur certains points, notre texte a été complété et précisé. Une ou deux questions nouvelles ont été résolues. Mais dans son ensemble la proposition antérieure, qui a reçu le meilleur accueil tant de la part des associations patronales que de la part des employés, a été maintenue.

Les employés et commis constituent, dans notre organisation sociale, une classe laborieuse, importante, digne de sympathie.

Leurs droits et leurs obligations ne sont réglés que par la coutume. En dehors des principes généraux sur la location d'ouvrage, dont aucun ne les vise en particulier, nos lois sont presque muettes à leur sujet.

Cette lacune dans notre législation donne lieu à de nombreux litiges, à beaucoup d'inconvénients et à des abus certains.

Dans la plupart des cas, l'employé est engagé sans terme fixe. Il peut quitter son emploi et être congédié moyennant un préavis de départ ou de congé.

Rien de plus simple.

Néanmoins, les tribunaux voient constamment s'engager des procès à l'occasion de renvois d'employés.

Pourquoi ?

C'est que les délais, dans lesquels le congé doit être donné, ne sont pas réglés.

Les cas dans lesquels il est licite de donner congé sans pareil préavis ne sont pas davantage déterminés.

De là d'incessants litiges auxquels la jurisprudence remédie tant bien que mal, mais qu'un texte précis préviendrait dans une mesure beaucoup plus

grande, en épargnant à la partie la plus faible, c'est-à-dire l'employé, la lourde charge d'un procès et en donnant au patron la sécurité d'agir à bon escient, sans dépasser son droit.

La proposition règle ce préavis en s'inspirant de l'équité, des vœux des associations d'employés et de l'opinion de nombreux patrons.

Selon la durée et l'importance des services, le délai de congé sera plus ou moins long.

Ces délais de congé formeront le droit commun, à moins que l'engagement n'ait été fait expressément à l'essai ou qu'il n'ait été convenu pour un temps déterminé à l'avance.

Hors ces cas, qui sont rares, la pratique est d'engager les employés et commis sans terme pour une durée indéterminée.

Pareil engagement comportera désormais l'obligation de donner un préavis dans les délais fixés par la loi à moins que, pour des motifs graves, que la proposition indique, le renvoi sur l'heure ne soit exceptionnellement autorisé.

En cas de maladie et de rappel sous les armes, une disposition équitable et humaine assurera pendant un certain temps à l'employé la continuation de ses appointements.

Par une juste réciprocité, les employés en quittant leur patron lui doivent le même préavis, sous la même sanction.

Nous nous sommes demandé s'il convenait de prévenir, par une disposition expresse, les moyens qui seraient employés pour éluder les prescriptions impératives de la loi, et notamment de décider que des contrats à court terme, qui seraient périodiquement renouvelés pour échapper à l'obligation du préavis, ne devaient pas être assimilés à des contrats sans terme ; il nous est avis que la jurisprudence saura sans peine déjouer les fraudes à la loi.

A côté de cette première série de difficultés, il en est d'autres.

C'est ainsi que lorsque le contrat d'emploi, rompu sans préavis, était fait à terme, on s'est demandé s'il se résolvait en dommages-intérêts ou si l'employé pouvait continuer à réclamer paiement de ses appointements. Sauf à accorder une indemnité plus forte que celle qui est due lorsque le contrat est sans terme, il semble que la première solution corresponde seule aux usages, aux nécessités économiques et à nos mœurs.

C'est ainsi que la tendance règne dans certaines branches d'industrie d'imposer aux employés, entrant dans la maison, des clauses qui vinculent leur liberté à la fin du contrat : il leur est interdit, souvent pendant plusieurs années, de s'établir pour compte propre ou d'entrer au service d'autres maisons.

La jurisprudence s'est efforcée de réduire la portée de ces stipulations ; mais son action n'est point suffisante. Du moment où une limitation existait dans le temps, les clauses, même abusives par leur étendue territoriale, ont été sanctionnées.

On a vu des interdictions de dix ans portant sur plusieurs provinces et même sur un pays entier.

La législation moderne ne peut, dans un pays démocratique, considérer ce genre de clauses comme licites.

Le Code civil allemand a donné l'exemple de dispositions restrictives.

Il convient qu'en Belgique l'employé et le commis soient protégés de même contre la nécessité dans laquelle ils se trouvent d'accepter un emploi et contre la légèreté avec laquelle ils signent des engagements qui les exposent à l'arbitraire.

Il serait cependant excessif d'exclure complètement pareilles clauses qui peuvent répondre à des besoins sérieux.

Entre ces deux ordres de considérations, le projet indique une solution moyenne qui paraît raisonnable.

Il permet l'interdiction, mais pour un court temps et dans un rayon restreint. Dans certains cas, le souci légitime de secrets de fabrication à protéger ou d'autres intérêts professionnels peut justifier une dérogation aux règles ainsi admises : la proposition la rend possible, mais à charge pour le patron d'indemniser l'employé.

Les commis et employés souffrent également de ce que leurs appointements soient indéfiniment cessibles et saisissables dès que la rémunération dépasse 1,200 francs.

Les raisons pour lesquelles les fonctionnaires et employés des administrations publiques ont été, sous ce rapport, mis à l'abri de l'abus des saisies et des cessions, s'appliquent aussi aux employés et commis tout au moins lorsque leurs appointements ne dépassent pas un certain taux. Celui de 1,200 francs est trop bas. Il est porté à 3,500 francs dans notre texte.

On s'est plaint enfin, et avec raison, de ce que le privilège de l'article 19, que la loi du 16 décembre 1851 accorde pour les appointements, commissions et remises, ne s'étende pas à l'indemnité du renvoi et au cautionnement.

Trop souvent, les sociétés mises en faillite ou en liquidation paient à leurs employés les indemnités de renvoi en monnaie de dividende.

C'est ce qui semble excessif.

Désormais ces indemnités seraient privilégiées, et le même privilège pourrait être étendu aux cautionnements jusqu'à un certain chiffre.

Cependant, on ne peut vouloir que les employés supérieurs qui souvent sont cause de la déconfiture puissent prélever sur la masse, par privilège, une somme trop importante. Une limite s'impose donc dans cet ordre d'idées.

Rien de plus simple et de plus équitable.

Le projet s'étend à tous les employés de l'un ou l'autre sexe, commis aux écritures, assistants techniques, vendeurs, demoiselles de magasin, calicots, voyageurs de commerce, en un mot à tous les collaborateurs si nombreux qui apportent à notre industrie, à notre commerce, aux professions libérales, aux particuliers mêmes, un concours essentiellement intellectuel, et qui contribuent si largement à la prospérité générale.

Il n'y a nulle raison de restreindre la portée de la loi : ses termes sont généraux et embrassent même le journaliste attaché à un journal à titre permanent. Le directeur de société est au contraire soumis à la loi sur les sociétés; de même le directeur commercial ou industriel, qui a la respon-

sabilité et le rôle d'un véritable chef de maison, ne peut être considéré *de plano* comme un simple employé.

En résumé, la proposition que nous déposons s'est efforcée de combler une série de lacunes dans notre législation.

Il ne nous semble pas nécessaire d'aller au delà : la méthode pratique et sage est de laisser sous l'empire du droit commun tout ce qui ne requiert pas impérieusement une loi spéciale.

Les principes du louage d'ouvrage suffisent pour le surplus : il n'y a aucune raison de créer, en notre matière, une nouvelle espèce de contrat et de rappeler à cette occasion une foule de règles qui résultent du droit existant.

Puissent les réformes proposées améliorer la situation des employés et leur donner le sentiment que le législateur a, dans la limite de ses moyens, porté remède à leurs légitimes griefs.

LOUIS FRANCK.



PROPOSITION DE LOI

concernant les employés et commis.

ARTICLE PREMIER.

Les commis aux écritures et autres employés, engagés sans terme, ont droit en cas de congé au préavis déterminé par la présente loi.

ART. 2.

Le délai de ce préavis est d'un mois, si le congé est donné dans le cours ou à la fin de la première année de service, ou si les appointements ne dépassent pas 100 francs par mois.

Il est de trois mois dans tous les autres cas.

ART. 3.

Le délai est porté à six mois :

1^o S'il s'agit d'un employé ayant au moins 5 ans de service ;

2^o S'il s'agit d'un employé ayant la procuration, 3,000 francs d'appointements au moins et plus de deux ans de service.

ART. 4.

Le congé doit être donné pour la fin du mois civil.

ART. 5.

L'employé doit à son patron le même préavis en cas de renonciation à l'emploi.

WETSVOORSTEL

betreffende de bedienden en klerken.

EERSTE ARTIKEL.

Klerken en andere bedienden, zonder termijn aangeworven, hebben, bij opzeg, recht op de voorgaande kennisgeving, bij deze wet bepaald.

ART. 2.

De kennisgeving geschiedt eene maand vooraf, wanneer de opzeg in den loop of op het einde van het eerste dienstjaar wordt gedaan, of wanneer de jaarwedde 100 frank per maand niet te boven gaat.

In alle andere gevallen geschiedt hij drie maanden vooraf.

ART. 3.

De termijn wordt op zes maanden gebracht :

1^o Voor een bediende die ten minste 5 jaren dienst telt ;

2^o Voor een bediende die procuratie heeft, ten minste 3,000 frank wedde trekt en meer dan twee jaar dienst telt.

ART. 4.

De opzeg moet tegen het einde van de burgerlijke maand worden gedaan.

ART. 5.

Wanneer de bediende van zijne betrekking afziet, moet hij zijnen patroon denzelfden opzeg doen.

ART. 6.

Pendant le délai de préavis, l'employé peut, par semaine, deux fois, disposer du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi, à condition de ne pas dépasser en tout un demi-jour d'absence.

ART. 7.

Un engagement à l'essai ne peut dépasser un an. Passé ce délai, l'engagement est définitif et est soumis aux dispositions qui précèdent. Il en est de même lorsque l'engagement à terme est renouvelé par tacite reconduction.

ART. 8.

Le congé ne peut être donné sans préavis et sans indemnité, qu'en cas de refus formel d'obéissance, de négligence grave, d'infidélité, de malhonnêteté ou de manquement à une clause expresse des conditions d'engagement.

ART. 9.

Si le congé ou le renon n'est pas donné conformément aux dispositions qui précèdent, il est dû une indemnité égale aux appointements qui auraient couru pendant le délai de préavis, dont l'intéressé a été privé.

Si le contrat rompu sans juste cause est fait à terme, le congé donnera lieu à une indemnité égale au moins au double de celle qui est fixée dans le paragraphe précédent, sans préjudice à de plus amples dommages-intérêts à arbitrer par le

ART. 6.

Gedurende den opzeggingstermijn, mag de bediende, tweemaal per week, over den noodigen tijd beschikken om eene nieuwe betrekking te zoeken, mits zijne afwezigheid in 't geheel niet langer dan een halven dag duurt.

ART. 7.

Eene verbintenis op proef mag één jaar niet overschrijden. Is eenmaal deze tijd voorbij, dan wordt de verbintenis geacht voorgoed te zijn gesloten en is zij aan bovenstaande bepalingen onderworpen. Dat is ook het geval wanneer de verbintenis op termijn bij stilzwijgende huurverlenging wordt hernieuwd.

ART. 8.

De opzeg mag niet zonder voorafgaande kennisgeving en zonder vergoeding geschieden, tenzij ingeval van uitdrukkelijke weigering om te gehoorzamen, van zwaar verzuim, van ontrouw, van oneerlijkheid of van tekortkoming aan een bepaald beding der voorwaarden van dienstneming.

ART. 9.

Geschiedt de wegzending of de opzeg niet overeenkomstig de voorgaande bepalingen, dan moet eene vergoeding worden betaald, gelijk aan de wedde die gedurende den aan den belanghebbende onthouden opzeggingstermijn zou hebben geloopt.

Was de zonder billijke reden verbroken overeenkomst op termijn gesloten, dan geeft de wegzending recht op eene vergoeding ten minste gelijk aan het dubbel van die bepaald in het vorige lid, onverminderd grootere schade en intresten, door

judge, et aux clauses pénales convenues entre parties.

ART. 10.

La maladie de l'employé ou son rappel sous les armes ne mettent fin au contrat que si l'absence dépasse en durée la moitié du temps fixé pour le préavis. Les appointements courent pendant ce temps.

ART. 11.

L'employé est en droit d'obtenir de son patron, à l'expiration du service, un certificat constatant la durée et la nature de ses fonctions.

Le certificat ne peut contenir d'énonciations défavorables.

ART. 12.

Tout cautionnement versé par l'employé ou par lui, en garantie de la fidèle exécution de ses obligations, doit être déposé à la Caisse de dépôts et consignations ou être fait sous la forme d'une inscription au grand livre de la dette publique.

Ce dépôt se fait au nom de l'employé, mais avec mention de l'affectation.

En cas de contestation au sujet du retrait, le président du tribunal de première instance statue sur simple requête signée de l'employé; le patron et le conservateur de la Caisse de dépôts et consignations sont appelés par lettre recommandée signée du greffier. La décision sur le retrait du cautionnement ne préjudicie pas au principal.

Le président peut ordonner que le bénéfice du cautionnement sera

den rechter vast te stellen, en de strafbepalingen door partijen bedongen.

ART. 10.

De ziekte van den bediende of zijne terugroeping onder de wapens doet de overeenkomst slechts ophouden wanneer de daardoor veroorzaakte afwezigheid langer duurt dan de helft van den tijd bepaald voor de voorafgaande kennisgeving. Binnen dezen tijd loopt de wedde.

ART. 11.

Bij het einde van zijn dienst heeft de bediende het recht, van zijn patroon een getuigschrift te eischen waarin de duur en de aard van zijne betrekking worden vastgesteld.

Het getuigschrift mag geene ongunstige vermeldigen bevatten.

ART. 12.

Elke borgtocht, door den bediende of voor dezen gestort tot zekerheid van de trouwe uitvoering zijner verbintenissen, moet ter Deposito- en Consignatiekas gestort of onder den vorm van inschrijving op het Grootboek gegeven worden.

Deze inbewaargeving geschiedt op naam van den bediende, doch met vermelding van de bestemming.

Ingeval van geschil omtrent de terugneming, doet de voorzitter der rechtbank van eersten aanleg uitspraak op eenvoudig verzoekschrift, door den bediende ondertekend; de patroon en de bewaarder der Deposito- en Consignatiekas worden bij aangeteekenden brief door den griffier opgeroepen. De beslissing omtrent de terugneming van den borgtocht laat den hoofdeisch onverkort.

De voorzitter kan bevelen, dat het voordeel van den borgtocht over-

transféré à un nouveau patron sous la charge des obligations découlant de l'affectation antérieure.

ART. 13.

Les appointements, remises, commissions ou pensions des employés ne peuvent être saisis et ne sont cessibles que jusqu'à concurrence d'un cinquième s'ils ne dépassent pas deux mille francs, et de deux cinquièmes s'ils ne dépassent pas trois mille cinq cents francs.

ART. 14.

L'article 19, § 4, de la loi du 16 décembre 1851 est complété par le paragraphe suivant :

« Il (le privilège) s'étend, à concurrence de trois mille francs aux indemnités dues par cessation d'emploi, à défaut de congé régulièrement donné, ainsi qu'au cautionnement versé à raison de l'emploi. »

ART. 15.

Les clauses relatives à l'interdiction pour un employé de s'établir pour compte propre ou de prendre service chez d'autres patrons, ne sont valables que dans les limites suivantes :

A. L'interdiction ne peut dépasser le délai d'un an ;

B. Elle ne peut s'étendre au delà de l'arrondissement, dans lequel se trouve l'établissement, et des arrondissements limitrophes, ni à des maisons qui s'occupent d'un autre genre de commerce ou d'industrie.

L'interdiction peut néanmoins être étendue au delà des limites ci-dessus et comprendre :

A) une période totale de trois ans,

gaat op een nieuwen patroon, mits de verbintenissen, uit de vroegere bestemming voortvloeiende, blijven bestaan.

ART. 13.

De wedden, percenten, commissiegelden of pensioenen der bedienden zijn slechts vatbaar voor inbeslagneming en afstand tot een bedrag van een vijfde, indien zij twee duizend frank niet overschrijden, en van twee vijfden indien zij drie duizend vijfhonderd frank niet overschrijden.

ART. 14.

Artikel 19, 4^{de} lid, der wet van 16 December 1851 word aangevuld door de volgende paragraaf :

« Het (voorrecht) omvat, tot een bedrag van drie duizend frank, de vergoedingen verschuldigd wegens afschaffing van betrekking bij gebreke van regelmatig gedanen opzeg en de wegens de bediening gestorte borgstelling. »

ART. 15.

De bedingen aangaande het verbod, voor een bediende, zich voor eigen rekening te vestigen of bij andere patroons dienst te nemen, zijn slechts binnen de volgende perken geldig :

a) Het verbod mag den termijn van één jaar niet overschrijden :

b) Het geldt niet buiten het arrondissement, waarin de zaak is gelegen, en buiten de aangrenzende arrondissementen, noch voor huizen welke zich met een ander soort van handel of nijverheid bezighouden.

Het verbod kan echter buiten de hierboven gestelde grenzen gaan en omvatten :

a) Een gezamenlijk tijdperk van drie jaren ;

B) le territoire de la Belgique et des pays limitrophes, mais sous la condition que l'employé reçoive pendant tout ce délai une indemnité égale à la moitié au moins de ses appointements remises, commissions et bénéfices, sans déduction des appointements, qu'il pourrait gagner ailleurs.

ART. 16.

Les clauses contraires aux dispositions qui précèdent sont nulles.

ART. 17.

La présente loi est applicable à tous les employés des entreprises privées et des particuliers.

b) Het grondgebied van België en van de naburige landen, doch onder beding dat, gedurende al dien tijd, de bediende eene vergoeding ontvangt, gelijk aan ten minste de helft van zijne wedde, percenten, commissiegelden en voordeelen, zonder korting van de wedde die hij elders zou kunnen verdienen.

ART. 16.

Nietig zijn de bedingen strijdig met de voorgaande bepalingen.

ART. 17.

Deze wet is van toepassing op al de bedienden van private ondernemingen en van bijzondere personen.

LOUIS FRANCK,
A. MECHELYNCK,
Edouard PÉCHER,
Fg. MASSON,
Emile VANDERVELDE,
TROCLET.