

**BELGISCHE SENAAAT****ZITTING 1977-1978**

1 DECEMBER 1977

**Ontwerp van wet betreffende  
de arbeidsovereenkomsten.****VERSLAG****NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
TEWERKSTELLING, DE ARBEID  
EN DE SOCIALE VOORZORG UITGEBRACHT  
DOOR DE HEER VANNIEUWENHUYZE.****INHOUD.**

|                                                                                                | Bladz. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Inleiding . . . . .                                                                            | 7      |
| I. De etappes en tendensen van de geschiedenis van het<br>arbeidsovereenkomstenrecht . . . . . | 8      |
| II. Uiteenzetting van de Minister van Tewerkstelling en<br>Arbeid . . . . .                    | 35     |
| III. Algemene bespreking . . . . .                                                             | 37     |
| IV. Artikelsgewijze bespreking . . . . .                                                       | 40     |
| V. Tekst door de Commissie aangenomen . . . . .                                                | 175    |
| VI. Bijlage . . . . .                                                                          | 216    |

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :  
Vaste leden : de heren De Rore, voorzitter; Bury, Coen, Conrotte, C. De Clercq,  
Deleeck, Delpérée, De Padt, Mainil, Meunier, Mevr. Staels-Dompas, de heren  
Vandenabeele, Van den Eynden, Van In, Vernimmen en Vannieuwenhuyze, ver-  
slaggever.

Plaatsvervangers : de heren De Baere, Deconinck, Egemeers en Vergelyen.

**R. A 9923***Zie :***Gedr. St. van de Senaat :**

258 (1977-1978) N° 1.

**SENAT DE BELGIQUE****SESSION DE 1977-1978**1<sup>er</sup> DECEMBRE 1977**Projet de loi relatif  
aux contrats de travail.****RAPPORT****FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL  
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE  
PAR M. VANNIEUWENHUYZE.****SOMMAIRE.**

|                                                                                          | Pages |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Introduction . . . . .                                                                   | 7     |
| I. Les étapes et les tendances de l'histoire du droit du louage<br>de services . . . . . | 8     |
| II. Exposé du Ministre de l'Emploi et du Travail . . .                                   | 35    |
| III. Discussion générale . . . . .                                                       | 37    |
| IV. Discussion des articles . . . . .                                                    | 40    |
| V. Texte adopté par la Commission . . . . .                                              | 175   |
| VI. Annexe . . . . .                                                                     | 216   |

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. De Rore, président; Bury, Coen, Conrotte,  
C. De Clercq, Deleeck, Delpérée, De Padt, Mainil, Meunier, Mme Staels-Dom-  
pas, MM. Vandenabeele, Van den Eynden, Van In, Vernimmen et Vannieuwen-  
huyze, rapporteur.

Membres suppléants : MM. De Baere, Deconinck, Egemeers et Vergelyen.

**R. A 9923***Voir :***Document du Sénat :**

258 (1977-1978) N° 1.

|                                                                 | Bladz. |                                                               | Pages |
|-----------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------|-------|
| <b>TITEL I.</b>                                                 |        | <b>TITRE I.</b>                                               |       |
| <b>De arbeidsovereenkomsten in het algemeen.</b>                |        | <b>Les contrats de travail en général.</b>                    |       |
| <b>HOOFDSTUK I.</b>                                             |        | <b>CHAPITRE I.</b>                                            |       |
| <i>Algemene bepalingen.</i>                                     |        | <i>Généralités.</i>                                           |       |
| Toepassingsgebied (art. 1) . . . . .                            | 40     | Champ d'application (art. 1 <sup>er</sup> ) . . . . .         | 40    |
| Bepaling: arbeidsovereenkomst voor werklieden (art. 2) . .      | 43     | Définition: contrat de travail d'ouvrier (art. 2) . . . .     | 43    |
| Bepaling: arbeidsovereenkomst voor bedienden (art. 3) . .       | 45     | Définition: contrat de travail d'employé (art. 3) . . . .     | 45    |
| Bepaling: arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoor-         |        | Définition: contrat de travail de représentant de commerce    |       |
| digers (art. 4) . . . . .                                       | 46     | (art. 4) . . . . .                                            | 46    |
| Bepaling: arbeidsovereenkomst voor dienstboden (art. 5) .       | 49     | Définition: contrat de travail domestique (art. 5) . . . .    | 49    |
| Nietigheid van overeenkomstbedingen die voor de werknemers      |        | Nullité des clauses contractuelles moins favorables aux tra-  |       |
| minder voordelig zijn dan de wettelijke bepalingen (art. 6)     | 49     | vailleurs que les dispositions légales (art. 6) . . . . .     | 49    |
| Soorten van overeenkomsten (art. 7) . . . . .                   | 50     | Espèces de contrats (art. 7) . . . . .                        | 50    |
| Leiders van groepen of ploegen (art. 8) . . . . .               | 52     | Conducteurs de groupes ou brigades (art. 8) . . . . .         | 52    |
| Schriftelijke vaststelling van overeenkomsten met tijdsbepaling |        | Constatacion par écrit de contrats à terme (art. 9) . . . .   |       |
| (art. 9) . . . . .                                              | 53     | Contrats à terme successifs (art. 10) . . . . .               | 54    |
| Opeenvolgende overeenkomsten met tijdsbepaling (art. 10) .      | 54     | Exécution après l'échéance du terme (art. 11) . . . . .       | 58    |
| Uitvoering na het verstrijken van de termijn (art. 11) . .      | 58     | Admissibilité de la preuve testimoniale (art. 12) . . . . .   | 59    |
| Toelaatbaarheid van het getuigenbewijs (art. 12) . . . . .      | 59     | Interdiction de la clause d'arbitrage (art. 13) . . . . .     | 59    |
| Verbod van de arbitrageclausule (art. 13) . . . . .             | 59     | Inopposabilité de certaines nullités du contrat (art. 14) . . | 60    |
| Onmogelijkheid om bepaalde vormen van nietigheid der            |        | Prescription (art. 15) . . . . .                              | 60    |
| overeenkomst in te roepen (art. 14) . . . . .                   | 60     |                                                               |       |
| Verjaring (art. 15) . . . . .                                   | 60     |                                                               |       |
|                                                                 |        | <b>CHAPITRE II.</b>                                           |       |
| <b>HOOFDSTUK II.</b>                                            |        | <i>Obligations générales des parties.</i>                     |       |
| <i>Algemene verplichtingen van de partijen.</i>                 |        | Obligations réciproques (art. 16) . . . . .                   | 61    |
| Wederzijdse verplichtingen (art. 16) . . . . .                  | 61     | Obligations du travailleur:                                   |       |
| Verplichtingen van de werknemer:                                |        | — Obligations générales (art. 17) . . . . .                   | 61    |
| — Algemene verplichtingen (art. 17) . . . . .                   | 61     | — Responsabilité (art. 18) . . . . .                          | 62    |
| — Aansprakelijkheid (art. 18) . . . . .                         | 62     | — Responsabilité (art. 19) . . . . .                          | 63    |
| — Aansprakelijkheid (art. 19) . . . . .                         | 63     | Obligations de l'employeur:                                   |       |
| Verplichtingen van de werkgever:                                |        | — Obligations générales (art. 20) . . . . .                   | 63    |
| — Algemene verplichtingen (art. 20) . . . . .                   | 63     | — Certificat (art. 21) . . . . .                              | 65    |
| — Getuigschrift (art. 21) . . . . .                             | 65     | — Responsabilité (art. 22) . . . . .                          | 65    |
| — Aansprakelijkheid (art. 22) . . . . .                         | 65     | — Cautionnement (art. 23) . . . . .                           | 65    |
| — Borgtocht (art. 23) . . . . .                                 | 65     | — Cautionnement (art. 24) . . . . .                           | 68    |
| — Borgtocht (art. 24) . . . . .                                 | 68     | Nullité de la clause de modification unilatérale du contrat   |       |
| Nietigheid van het beding tot eenzijdige wijziging van de       |        | (art. 25) . . . . .                                           | 68    |
| overeenkomst (art. 25) . . . . .                                | 68     |                                                               |       |
|                                                                 |        | <b>CHAPITRE III.</b>                                          |       |
| <b>HOOFDSTUK III.</b>                                           |        | <i>Suspension de l'exécution du contrat.</i>                  |       |
| <i>Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.</i>         |        | Force majeure (art. 26) . . . . .                             | 70    |
| Overmacht (art. 26) . . . . .                                   | 70     | Heures perdues (art. 27) . . . . .                            | 72    |
| Verloren uren (art. 27) . . . . .                               | 72     | Vacances annuelles. — Repos de grossesse et d'accouchement.   |       |
| Jaarlijkse vakantie. — Rust bij zwangerschap en bevalling. —    |        | — Audiences des tribunaux du travail — Promotion              |       |
| Terechttzittingen van de arbeidsgerechten — Sociale pro-        |        | sociale — Crédits d'heures — congé politique (art. 28) .      | 73    |
| motie — Kredieturen — Politiek verlof (art. 28) . . . .         | 73     | Obligations de milice (art. 29) . . . . .                     | 77    |
| Militieverplichtingen (art. 29) . . . . .                       | 77     | Petits chômages (art. 30) . . . . .                           | 77    |
| Kort verzuim (art. 30) . . . . .                                | 77     | Incapacité de travail. — Maladie. — Accidents en général      |       |
| Arbeidsongeschiktheid. — Ziekte. — Ongeval in het algemeen      |        | (art. 31) . . . . .                                           | 79    |
| (art. 31) . . . . .                                             | 79     |                                                               |       |

|                                                                                                | Bladz. |                                                                                         | Pages |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>HOOFDSTUK IV.</b>                                                                           |        | <b>CHAPITRE IV.</b>                                                                     |       |
| <i>Einde van de overeenkomst.</i>                                                              |        | <i>Fin du contrat.</i>                                                                  |       |
| Algemene wijzen (art. 32) . . . . .                                                            | 84     | Modes généraux (art. 32) . . . . .                                                      | 84    |
| Overlijden van de werkgever (art. 33) . . . . .                                                | 84     | Mort de l'employeur (art. 33) . . . . .                                                 | 84    |
| Werkneemster die bij de werkgever inwoont (art. 34) . . . . .                                  | 85     | Travailleuse logée chez l'employeur (art. 34) . . . . .                                 | 85    |
| Beëindiging om dringende redenen (art. 35) . . . . .                                           | 86     | Résiliation pour motifs graves (art. 35) . . . . .                                      | 86    |
| Nietigheid van ontbindende bedingen. — Huwelijk. — Moederschap. — Pensioen (art. 36) . . . . . | 89     | Nullité des clauses résolutoires. — Mariage. — Maternité. — Pension (art. 36) . . . . . | 89    |
| Beëindiging met opzegging (art. 37) . . . . .                                                  | 91     | Résiliation avec préavis (art. 37) . . . . .                                            | 91    |
| Schorsing van de opzeggingstermijn. — Ontslagverbod (art. 38) . . . . .                        | 93     | Suspension du délai de préavis. — Interdiction de licenciement (art. 38) . . . . .      | 93    |
| Forfaitaire opzeggingsvergoeding: overeenkomst zonder tijdsbepaling (art. 39) . . . . .        | 95     | Indemnité forfaitaire de congé: contrat sans terme (art. 39) . . . . .                  | 95    |
| Forfaitaire opzeggingsvergoeding: overeenkomst met tijdsbepaling (art. 40) . . . . .           | 101    | Indemnité forfaitaire de congé: contrat à terme (art. 40) . . . . .                     | 101   |
| Verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 41) . . . . .                            | 101    | Congé pour recherche d'un nouvel emploi (art. 41) . . . . .                             | 101   |
| Kwijting voor saldo van rekening (art. 42) . . . . .                                           | 102    | Quittance pour solde de compte (art. 42) . . . . .                                      | 102   |
| <b>HOOFDSTUK V.</b>                                                                            |        | <b>CHAPITRE V.</b>                                                                      |       |
| <i>Bijzondere bepalingen betreffende de minderjarige werknemer.</i>                            |        | <i>Dispositions particulières concernant les travailleurs mineurs d'âge.</i>            |       |
| Bekwaamheid om een arbeidsovereenkomst te sluiten (art. 43) . . . . .                          | 102    | Capacité d'engager son travail (art. 43) . . . . .                                      | 102   |
| Bekwaamheid om zijn loon in ontvangst te nemen (art. 44) . . . . .                             | 104    | Capacité de recevoir sa rémunération (art. 44) . . . . .                                | 104   |
| Bekwaamheid om over zijn loon te beschikken (art. 45) . . . . .                                | 105    | Capacité de disposer de sa rémunération (art. 45) . . . . .                             | 105   |
| Aanstelling van een voogd ad hoc (art. 46) . . . . .                                           | 105    | Nomination d'un tuteur ad hoc (art. 46) . . . . .                                       | 105   |
| <b>TITEL II.</b>                                                                               |        | <b>TITRE II.</b>                                                                        |       |
| <b>De arbeidsovereenkomst voor werklieden.</b>                                                 |        | <b>Le contrat de travail d'ouvrier.</b>                                                 |       |
| <b>HOOFDSTUK I.</b>                                                                            |        | <b>CHAPITRE I.</b>                                                                      |       |
| <i>Algemene bepalingen.</i>                                                                    |        | <i>Généralités.</i>                                                                     |       |
| Toepassingsgebied (art. 47) . . . . .                                                          | 105    | Champ d'application (art. 47) . . . . .                                                 | 105   |
| Beding van proeftijd (art. 48) . . . . .                                                       | 106    | Clause d'essai (art. 48) . . . . .                                                      | 106   |
| <b>HOOFDSTUK II.</b>                                                                           |        | <b>CHAPITRE II.</b>                                                                     |       |
| <i>Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.</i>                       |        | <i>Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.</i>                     |       |
| Technische stoornis (art. 49) . . . . .                                                        | 111    | Accident technique (art. 49) . . . . .                                                  | 111   |
| Slecht weder (art. 50) . . . . .                                                               | 114    | Intempéries (art. 50) . . . . .                                                         | 114   |
| Gebrek aan werk wegens economische oorzaken (art. 51) . . . . .                                | 116    | Manque de travail résultant de causes économiques (art. 51) . . . . .                   | 116   |
| Arbeidsongeschiktheid:                                                                         |        | Incapacité de travail:                                                                  |       |
| — Ziekte. — Ongeval van gemeen recht (art. 52) . . . . .                                       | 119    | — Maladie. — Accident de droit commun (art. 52) . . . . .                               | 119   |
| — Aanpassingen bij koninklijk besluit (art. 53) . . . . .                                      | 120    | — Adaptations par arrêté royal (art. 53) . . . . .                                      | 120   |
| — Arbeidsongeval. — Beroepsziekte (art. 54) . . . . .                                          | 121    | — Accident du travail. — Maladie professionnelle (art. 54) . . . . .                    | 121   |
| Rust bij zwangerschap en bevalling (art. 55) . . . . .                                         | 122    | Repos de grossesse et d'accouchement (art. 55) . . . . .                                | 122   |
| Berekening van het normale loon (art. 56) . . . . .                                            | 122    | Calcul de la rémunération normale (art. 56) . . . . .                                   | 122   |
| Vrijstelling van de werkgeversverplichtingen (art. 57) . . . . .                               | 123    | Dispense des obligations des employeurs (art. 57) . . . . .                             | 123   |

|                                                                                                                                                 | Bladz. |                                                                                                                               | Pages |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
|                                                                                                                                                 | —      |                                                                                                                               | —     |
| <b>HOOFDSTUK III.</b>                                                                                                                           |        | <b>CHAPITRE III.</b>                                                                                                          |       |
| <i>Einde van de overeenkomst.</i>                                                                                                               |        | <i>Fin du contrat.</i>                                                                                                        |       |
| Beëindiging bij aanslepende ongeschiktheid (art. 58) . . . . .                                                                                  | 123    | Résiliation en cas d'incapacité prolongée (art. 58) . . . . .                                                                 | 123   |
| Opzeggingstermijnen (art. 59) . . . . .                                                                                                         | 125    | Délais de préavis (art. 59) . . . . .                                                                                         | 125   |
| Opzeggingstermijnen voor werklieden met minder dan zes maanden anciënniteit (art. 60) . . . . .                                                 | 126    | Délais de préavis des ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté (art. 60) . . . . .                                       | 126   |
| Wijziging van de opzeggingstermijnen (art. 61) . . . . .                                                                                        | 126    | Modification des délais de préavis (art. 61) . . . . .                                                                        | 126   |
| Wederinvoering van de volledige arbeidstijdsregeling gedurende de opzeggingstermijn (art. 62) . . . . .                                         | 126    | Rétablissement du régime de travail à temps plein pendant la durée du préavis (art. 62) . . . . .                             | 126   |
| Onrechtmatig ontslag (art. 63) . . . . .                                                                                                        | 126    | Licenciement abusif (art. 63) . . . . .                                                                                       | 126   |
| Verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 64) . . . . .                                                                             | 130    | Congé pour recherche d'un nouvel emploi (art. 64) . . . . .                                                                   | 130   |
| Concurrentiebeding (art. 65) . . . . .                                                                                                          | 132    | Clause de non-concurrence (art. 65) . . . . .                                                                                 | 132   |
| <br><b>TITEL III.</b>                                                                                                                           |        | <br><b>TITRE III.</b>                                                                                                         |       |
| <b>De arbeidsovereenkomst voor bedienden.</b>                                                                                                   |        | <b>Le contrat de travail d'employé.</b>                                                                                       |       |
| <br><b>HOOFDSTUK I.</b>                                                                                                                         |        | <br><b>CHAPITRE I.</b>                                                                                                        |       |
| <i>Algemene bepalingen.</i>                                                                                                                     |        | <i>Généralités.</i>                                                                                                           |       |
| Toepassingsgebied (art. 66) . . . . .                                                                                                           | 137    | Champ d'application (art. 66) . . . . .                                                                                       | 137   |
| Beding van proeftijd (art. 67) . . . . .                                                                                                        | 138    | Clause d'essai (art. 67) . . . . .                                                                                            | 138   |
| Vervangingsovereenkomst (art. 68) . . . . .                                                                                                     | 139    | Contrat de remplacement (art. 68) . . . . .                                                                                   | 139   |
| Arbitrageclausule (art. 69) . . . . .                                                                                                           | 140    | Clause d'arbitrage (art. 69) . . . . .                                                                                        | 140   |
| <br><b>HOOFDSTUK II.</b>                                                                                                                        |        | <br><b>CHAPITRE II.</b>                                                                                                       |       |
| <i>Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.</i>                                                                        |        | <i>Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.</i>                                                           |       |
| Arbeidsongeschiktheid :                                                                                                                         |        | Incapacité de travail :                                                                                                       |       |
| — Overeenkomsten voor een onbepaalde tijd of voor een duur van ten minste drie maanden. — Ziekte of ongeval in het algemeen (art. 70) . . . . . | 141    | — Contrats à durée indéterminée ou pour une durée de plus de trois mois. — Maladie ou accident en général (art. 70) . . . . . | 141   |
| — Proeftijd, overeenkomsten voor minder drie maanden :                                                                                          |        | — Période d'essai, contrats d'une durée de moins de trois mois :                                                              |       |
| — Ziekte of ongeval van gemeen recht (art. 71) . . . . .                                                                                        | 141    | — Maladie ou accident de droit commun (art. 71) . . . . .                                                                     | 141   |
| — Arbeidsongeval, beroepsziekte (art. 72) . . . . .                                                                                             | 142    | — accident du travail, maladie professionnelle (art. 72) . . . . .                                                            | 142   |
| — Instortingen en gevallen van uitsluiting (art. 73) . . . . .                                                                                  | 143    | — Rechutes et cas d'exclusion (art. 73) . . . . .                                                                             | 143   |
| — Cumulatieverbod (art. 74) . . . . .                                                                                                           | 143    | — Interdiction de cumul (art. 74) . . . . .                                                                                   | 143   |
| — Rechtsvordering van de werkgever tegen aansprakelijke derden (art. 75) . . . . .                                                              | 144    | — Action de l'employeur contre les tiers responsables (art. 75) . . . . .                                                     | 144   |
| Rust bij zwangerschap en bevalling (art. 76) . . . . .                                                                                          | 145    | Repos de grossesse et d'accouchement (art. 76) . . . . .                                                                      | 145   |
| Berekening van de gewaarborgde commissielonen (art. 77) . . . . .                                                                               | 145    | Calcul des commissions garanties (art. 77) . . . . .                                                                          | 145   |
| <br><b>HOOFDSTUK III.</b>                                                                                                                       |        | <br><b>CHAPITRE III.</b>                                                                                                      |       |
| <i>Einde van de overeenkomst.</i>                                                                                                               |        | <i>Fin du contrat.</i>                                                                                                        |       |
| Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid :                                                                                            |        | Résiliation en cas d'incapacité prolongée :                                                                                   |       |
| — Overeenkomst voor onbepaalde tijd (art. 78) . . . . .                                                                                         | 146    | — Contrat à durée indéterminée (art. 78) . . . . .                                                                            | 146   |
| — Proeftijd. — Termijn van minder dan drie maanden (art. 79) . . . . .                                                                          | 147    | — Période d'essai. — Terme inférieur à trois mois (art. 79) . . . . .                                                         | 147   |
| — Termijn van meer dan drie maanden (art. 80) . . . . .                                                                                         | 148    | — Terme supérieur à trois mois (art. 80) . . . . .                                                                            | 148   |



|                                                                     | Bladz. |                                                            | Pages |
|---------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|-------|
| Beeindiging tijdens de proeftijd (art. 81) . . . . .                | 149    | Résiliation pendant la période d'essai (art. 81) . . . . . | 149   |
| Opzeggingstermijn (art. 82) . . . . .                               | 149    | Délai de préavis (art. 82) . . . . .                       | 149   |
| Verkorte opzeggingstermijn voor gepensioneerden (art. 83) . . . . . | 150    | Préavis réduit des pensionnés (art. 83) . . . . .          | 150   |
| Tegenopzegging (art. 84) . . . . .                                  | 151    | Contre-préavis (art. 84) . . . . .                         | 151   |
| Verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 85) . . . . . | 153    | Congé pour rechercher un nouvel emploi (art. 85) . . . . . | 153   |
| Concurrentiebeding (art. 86) . . . . .                              | 153    | Clause de non-concurrence (art. 86) . . . . .              | 153   |

## TITEL IV.

## De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Toepassingsgebied (art. 87) . . . . .                                                          | 154 |
| Beperking van het voordeel der rechten (art. 88) . . . . .                                     | 154 |
| Loon (art. 89) . . . . .                                                                       | 154 |
| Commissieloon. — Aanvaarde order (art. 90) . . . . .                                           | 154 |
| — Order, aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst (art. 91) . . . . . | 154 |
| — Order, gegeven tijdens dezelfde periodes (art. 92) . . . . .                                 | 155 |
| — Bepaalde sector of cliënteel (art. 93) . . . . .                                             | 155 |
| — Gespreide levering (art. 94) . . . . .                                                       | 155 |
| — Rechten van de opvolger (art. 95) . . . . .                                                  | 155 |
| — Grondslag voor de berekening (art. 96) . . . . .                                             | 155 |
| — Staat (art. 97) . . . . .                                                                    | 155 |
| — Eisbaarheid (art. 98) . . . . .                                                              | 155 |
| — Betalingstermijnen (art. 99) . . . . .                                                       | 155 |
| — Ingaan van de interesten (art. 100) . . . . .                                                | 155 |
| Vergoeding wegens uitwinning (art. 101) . . . . .                                              | 155 |
| Ingaan van de interesten (art. 102) . . . . .                                                  | 155 |
| Volledige schadeloosstelling (art. 103) . . . . .                                              | 155 |
| Concurrentiebeding (art. 104) . . . . .                                                        | 155 |
| Vermoeden van aanbreng van cliënteel (art. 105) . . . . .                                      | 156 |
| Vergoeding bij schending van het concurrentiebeding (art. 106) . . . . .                       | 156 |
| Beding van onvermogen van cliënteel (art. 107) . . . . .                                       | 156 |

## TITEL V.

## De arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

## HOOFDSTUK I.

## Algemene bepalingen.

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| Toepassingsgebied (art. 108) . . . . . | 157 |
| Proeftijd (art. 109) . . . . .         | 157 |

## HOOFDSTUK II.

## Verplichtingen der partijen.

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| Verplichtingen van de werkgever (art. 110) . . . . .             | 157 |
| Overbrenging van het gezin van de werkgever (art. 111) . . . . . | 157 |

## TITRE IV.

## Le contrat de travail de représentant de commerce.

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Champ d'application (art. 87) . . . . .                                                    | 154 |
| Limitation du bénéfice des droits (art. 88) . . . . .                                      | 154 |
| Rémunération (art. 89) . . . . .                                                           | 154 |
| Commission. — Ordre accepté (art. 90) . . . . .                                            | 154 |
| — Ordre accepté pendant la suspension ou après la cessation du contrat (art. 91) . . . . . | 154 |
| — Ordre donné pendant les mêmes périodes (art. 92) . . . . .                               | 155 |
| — Secteur ou clientèle déterminés (art. 93) . . . . .                                      | 155 |
| — Fourniture échelonnée (art. 94) . . . . .                                                | 155 |
| — Droits du successeur (art. 95) . . . . .                                                 | 155 |
| — Base de calcul (art. 96) . . . . .                                                       | 155 |
| — Relevé (art. 97) . . . . .                                                               | 155 |
| — Exigibilité (art. 98) . . . . .                                                          | 155 |
| — Délais de paiement (art. 99) . . . . .                                                   | 155 |
| — Prise de cours des intérêts (art. 100) . . . . .                                         | 155 |
| Indemnité d'éviction (art. 101) . . . . .                                                  | 155 |
| Prise de cours des intérêts (art. 102) . . . . .                                           | 155 |
| Réparation totale (art. 103) . . . . .                                                     | 155 |
| Clause de non-concurrence (art. 104) . . . . .                                             | 155 |
| Présomption d'apport de clientèle (art. 105) . . . . .                                     | 156 |
| Indemnité en cas de violation de la clause de non-concurrence (art. 106) . . . . .         | 156 |
| Clause d'insolvabilité de clientèle (art. 107) . . . . .                                   | 156 |

## TITRE V.

## Le contrat de travail domestique.

## CHAPITRE I.

## Généralités.

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| Champ d'application (art. 108) . . . . . | 157 |
| Période d'essai (art. 109) . . . . .     | 157 |

## CHAPITRE II.

## Obligations des parties.

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Obligations de l'employeur (art. 110) . . . . .         | 157 |
| Transfert du ménage de l'employeur (art. 111) . . . . . | 157 |

|                                                                                                                    | Bladz. |                                                                                                           | Pages |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>HOOFDSTUK III.</b>                                                                                              |        | <b>CHAPITRE III.</b>                                                                                      |       |
| <i>Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.</i>                                                            |        | <i>Suspension de l'exécution du contrat.</i>                                                              |       |
| Arbeidsongeschiktheid : ziekte. — Ongeval (art. 112) . . . . .                                                     | 158    | Incapacité de travail : maladie. — Accident (art. 112) . . . . .                                          | 158   |
| Rust bij zwangerschap en bevalling (art. 113) . . . . .                                                            | 159    | Repos de grossesse et d'accouchement (art. 113) . . . . .                                                 | 159   |
| Huisvesting en verzorging (art. 114) . . . . .                                                                     | 159    | Hébergement et soins (art. 114) . . . . .                                                                 | 159   |
| <b>HOOFDSTUK IV.</b>                                                                                               |        | <b>CHAPITRE IV.</b>                                                                                       |       |
| <i>Einde van de overeenkomst.</i>                                                                                  |        | <i>Fin du contrat.</i>                                                                                    |       |
| Opzeggingstermijnen en verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 115) . . . . .                        | 160    | Délais de préavis et congé pour recherche d'un nouvel emploi (art. 115) . . . . .                         | 160   |
| Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid (art. 116) . . . . .                                            | 160    | Résiliation en cas d'incapacité prolongée (art. 116) . . . . .                                            | 160   |
| Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid gedurende de proeftijd (art. 117) . . . . .                     | 160    | Résiliation en cas d'incapacité prolongée pendant la période d'essai (art. 117) . . . . .                 | 160   |
| Heengaan van de echtgenote of van de huishoudster van de werkgever (art. 118) . . . . .                            | 160    | Retrait de l'épouse ou de la ménagère de l'employeur (art. 118) . . . . .                                 | 160   |
| Verwittiging van de persoon die het recht van bewaring heeft (art. 119) . . . . .                                  | 161    | Avertissement du titulaire du droit de garde (art. 119) . . . . .                                         | 161   |
| <b>TITEL VI.</b>                                                                                                   |        | <b>TITRE VI.</b>                                                                                          |       |
| <i>De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.</i>                                                          |        | <i>Le contrat d'occupation d'étudiants.</i>                                                               |       |
| Toepassingsgebied (art. 120) . . . . .                                                                             | 161    | Champ d'application (art. 120) . . . . .                                                                  | 161   |
| Vermoeden van arbeidsovereenkomst (art. 121) . . . . .                                                             | 163    | Présomption de contrat de louage de travail (art. 121) . . . . .                                          | 163   |
| Uitsluiting van sommige categorieën van studenten (art. 122) . . . . .                                             | 163    | Exclusion de certaines catégories d'étudiants (art. 122) . . . . .                                        | 163   |
| Verplichting inzake geschrift (art. 123) . . . . .                                                                 | 164    | Obligation de l'écrit (art. 123) . . . . .                                                                | 164   |
| Verplichte vermeldingen van het geschrift (art. 124) . . . . .                                                     | 164    | Mentions obligatoires de l'écrit (art. 124) . . . . .                                                     | 164   |
| — Toezending van een kopie van de schriftelijke overeenkomst (art. 125) . . . . .                                  | 164    | — Envoi d'une copie du contrat écrit (art. 125) . . . . .                                                 | 164   |
| — Sanctie voor het ontbreken van een overeenkomstig geschrift (art. 126) . . . . .                                 | 165    | — Sanction du défaut d'écrit conforme (art. 126) . . . . .                                                | 165   |
| — Beding van proeftijd (art. 127) . . . . .                                                                        | 165    | — Clause d'essai (art. 127) . . . . .                                                                     | 165   |
| — Huisvesting en verzorging (art. 128) . . . . .                                                                   | 165    | — Hébergement et soins (art. 128) . . . . .                                                               | 165   |
| — Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid (art. 129) . . . . .                                          | 165    | — Résiliation en cas d'incapacité prolongée (art. 129) . . . . .                                          | 165   |
| — Beëindiging met opzegging (art. 130) . . . . .                                                                   | 166    | — Résiliation avec préavis (art. 130) . . . . .                                                           | 166   |
| <b>TITEL VII.</b>                                                                                                  |        | <b>TITRE VII.</b>                                                                                         |       |
| <i>Slotbepalingen.</i>                                                                                             |        | <i>Dispositions finales.</i>                                                                              |       |
| Berekening van de veranderlijke commissielonen. — Mogelijkheid om de loonplafonds te wijzigen (art. 131) . . . . . | 169    | Calcul des commissions variables. — Pouvoir de modifier les plafonds de rémunération (art. 131) . . . . . | 169   |
| Overgangsbepaling. — Overeenkomsten met tijdsbepaling die zonder geschrift zijn gesloten (art. 132) . . . . .      | 170    | Disposition transitoire. — Contrats à terme conclus sans écrit (art. 132) . . . . .                       | 170   |
| Toepassing van de wet op de lopende overeenkomsten (art. 133) . . . . .                                            | 171    | Application de la loi aux contrats en cours (art. 133) . . . . .                                          | 171   |
| Mogelijkheid om andere wetten in overeenstemming te brengen (art. 134) . . . . .                                   | 171    | Pouvoir de mise en concordance d'autres lois (art. 134) . . . . .                                         | 171   |
| Wijziging van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (art. 135) . . . . .                              | 171    | Modification de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (art. 135) . . . . .                     | 171   |
| Wijziging van artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 — gewetensbezwaarden (art. 136) . . . . .                      | 171    | Modification de l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 — objecteurs de conscience (art. 136) . . . . .     | 171   |
| Opheffingen (art. 137) . . . . .                                                                                   | 172    | Abrogations (art. 137) . . . . .                                                                          | 172   |

## INLEIDING.

De Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg heeft de bespreking van dit ontwerp aangevat op 10 oktober 1974.

Zoals uit het relaas van de besprekingen blijkt, werden tijdens een eerste onderzoek, zowel door de commissieleden als door de Regering, tal van amendementen ingediend.

Voor een aantal amendementen — en met name die betreffende het verbod van de arbitrageclausule (art. 12), het kort verzuim (art. 28) en het concurrentiebeding (art. 65 en 85) — werd het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd.

Dit was een van de redenen waarom de Commissie besloot een tweede onderzoek aan het ontwerp te wijden. Die tweede lezing begon op 28 oktober 1976 en eindigde op 13 januari 1977.

Alvorens de Commissie de gelegenheid kreeg het verslag goed te keuren werd op 3 maart 1977 het Parlement ontbonden en verviel het ontwerp.

Het werd van verval ontheven door de wet van 16 november 1977.

Uw Commissie heeft dit ontwerp opnieuw in bespreking genomen tijdens haar vergadering van 1 december 1977. Zij heeft zich bepaald tot de aanvaarding van de conclusies zoals die vóór de parlementsontbinding waren aangenomen en tot de goedkeuring van dit verslag.

Het kwam uw verslaggever passend voor dit verslag te laten voorafgaan door een overzicht van de etappes en de tendensen van de geschiedenis van het arbeidsovereenkomstenrecht.

Sedert de wet van 10 maart 1900, die aan de basis ligt van de ontwikkeling van het arbeidsovereenkomstenrecht als afzonderlijke rechtstak, werden een reeks wijzigende en aanvullende wetten uitgevaardigd. De inhoud en de doelstellingen van deze wetten worden in het eerste deel van dit overzicht bondig weergegeven.

In een tweede deel wordt vervolgens nader ingegaan op de tendensen die uit de geschiedenis van het arbeidsovereenkomstenrecht naar voren komen, namelijk de vastheid van de doelstellingen en de invloed van de wetgevingstechnische middelen die werden aangewend om deze doelstellingen te bereiken.

Tenslotte heeft uw verslaggever het nuttig geoordeeld bij dit verslag een tabel te voegen waarin zijn opgenomen :

1. De tekst van de ontwerp-artikelen;
2. De op het ogenblik van de indiening van dit ontwerp geldende wettelijke teksten en
3. De adviezen die de Nationale Arbeidsraad over een aantal ontwerp-artikelen heeft verstrekt.

De adviezen die de Nationale Arbeidsraad in de loop van de commissiebespreking over bepaalde artikelen en amendementen heeft verstrekt, zijn terug te vinden in de passages van het verslag die over de desbetreffende artikelen en amendementen handelen.

## INTRODUCTION.

La Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale a entamé la discussion de ce projet le 10 octobre 1974.

Ainsi qu'il ressort du compte rendu des discussions, tant les commissaires que le Gouvernement ont déposé un grand nombre d'amendements à l'occasion d'un premier examen.

Pour un certain nombre de ces amendements, et notamment ceux ayant trait à l'interdiction de la clause d'arbitrage (art. 12), aux petits chômages (art. 28) et à la clause de non-concurrence (art. 65 et 85), l'avis du Conseil national du Travail a été sollicité.

C'est là une des raisons pour lesquelles la Commission a décidé de consacrer un second examen au projet. Cette deuxième lecture, qui a débuté le 28 octobre 1976, s'est terminée le 13 janvier 1977.

Mais le 3 mars 1977, avant même que la Commission n'ait eu l'occasion d'approuver le rapport, le Parlement fut dissous, ce qui eut pour effet de rendre le projet caduc.

Il a été relevé de la caducité par la loi du 16 novembre 1977.

Votre Commission en a repris la discussion au cours de sa réunion du 1<sup>er</sup> décembre 1977. Elle s'est bornée à admettre les conclusions telles qu'elles avaient été adoptées avant la dissolution des Chambres et à approuver le présent rapport.

Votre rapporteur a cru opportun d'insérer avant le texte même du rapport un historique des étapes et des tendances qui ont marqué l'évolution du droit du louage de services.

Depuis la loi du 10 mars 1900, qui constitue le point de départ de l'évolution du droit du louage de services en tant que branche distincte du droit, un certain nombre de lois modificatives et complémentaires ont été publiées. La première partie dudit historique en analyse succinctement le contenu et les objectifs.

Dans une deuxième partie, on trouvera une esquisse des tendances qui ont marqué l'évolution du droit du louage de services, à savoir la constance des fins et la mouvance des techniques législatives mises en œuvre pour les réaliser.

Enfin, votre rapporteur a estimé utile d'annexer au présent rapport un tableau reprenant :

1. Le texte des articles du projet;
2. Les textes légaux en vigueur au moment du dépôt du projet en discussion, et
3. Les avis que le Conseil national du Travail a émis au sujet d'un certain nombre de projets d'articles.

Les avis que le Conseil national du Travail a formulés au cours des discussions en Commission, à propos de certains articles et amendements, sont repris dans les passages du rapport relatifs aux articles et amendements qu'ils concernent.

## I. DE ETAPPES EN TENDENSEN VAN DE GESCHIEDENIS VAN HET ARBEIDSOVEREENKOMSTENRECHT.

Hoewel de « genese, de opvatting, de eigenschappen en de evolutie van de wetten van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van 17 augustus 1922 op het bediendencontract » reeds het voorwerp hebben uitgemaakt van een zeer omstandig overzicht, opgenomen in het verslag dat de heer Verhenne heeft uitgebracht namens de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid van de Kamer over het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de wet van 21 november 1969 is geworden (Gedr. St. Kamer (1968-1969) nr. 270-7, van 21 mei 1969), is het niet overbodig de grote etappes te over-schouwen van de evolutie van een rechtstak waarvan de coördinatie thans wordt ondernomen. In het begin van zijn *Inleiding tot het Sociaal Recht* geeft Lucien François ons de reden op van zulke onderneming. Het is onmogelijk, zo schrijft hij, het sociaal recht goed te begrijpen zonder het verleden ervan te kennen.

Er bestaan twee methodes om het verleden van het sociaal recht te kennen. De eerste is analytisch en bestaat erin de wetgevende wijzigingen op te sporen die werden aangebracht in het arbeidsrecht. Hierbij dient bij het onderzoek van elke wijziging te worden vermeld welke de redenen en de draagwijdte waren van de tussenkomst van de wetgever. De tweede methode is van synthetische aard en rangschikt die wijzigingen volgens hun voorwerp en in functie van de overwegende gedachte die aan de basis ervan lag. Er wordt achtereenvolgens beroep gedaan op de twee methodes.

### 1. De etappes van de geschiedenis van het arbeidsovereenkomstenrecht.

Sedert de wet van 10 maart 1900 werden zowat vijftientig nieuwe wijzigende wetten uitgevaardigd waarbij de fysionomie van een uit het Burgerlijk Wetboek ontstane overeenkomst volledig werd gewijzigd. Deze eerste afdeling heeft tot doel de inventaris ervan op te stellen en de weerslag van elke wetgeving te bepalen.

a) De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (*Belgisch Staatsblad* van 14 maart 1900).

De wet van 10 maart 1900 vormt de eerste wetgevende inspanning, die werd ondernomen om het juridisch statuut van het ondergeschikt werk nader te omschrijven.

Zij heeft tot doel tegemoet te komen aan de onvolkomenheden van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek dat op dat ogenblik — en thans nog minder — slechts twee artikelen omvat betreffende het verhuren van diensten. Zij wil bovendien de leemte aanvullen die was ontstaan door de ophefingsmaatregelen van de revolutionaire wetten en decreten. Zij beoogt de « juridische regeling van de betrekkingen tussen ondernemingshoofden en werklieden » (memorie van toelichting, Gedr. St. Kamer (zitting 1896-1897) nr. 26), zij wenst het verhuren van diensten om te vormen tot een overeenkomst die even zorgvuldig is opgesteld als de andere contracten van het Burgerlijk Wetboek.

## I. LES ETAPES ET LES TENDANCES DE L'HISTOIRE DU DROIT DU LOUAGE DE SERVICES.

Bien que « la genèse, la conception, les caractéristiques et l'évolution des lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et du 17 août 1922 sur le contrat d'emploi » aient déjà fait l'objet d'un aperçu très substantiel contenu dans le rapport fait par M. Verhenne au nom de la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre sur le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, qui est devenu la loi du 21 novembre 1969 (Doc. Chambre (1968-1969) n° 270 - 7, du 21 mai 1969), il ne sera pas inutile de retracer les grandes étapes de l'évolution d'un droit dont la coordination est entreprise aujourd'hui. Lucien François, au seuil de son *Introduction au droit social*, nous fournit la raison de pareille démarche. Il est, écrit-il, impossible de bien comprendre le droit social sans connaître son passé.

Deux méthodes s'offrent à nous pour connaître le passé du droit social. La première, analytique, consiste à égrèner les modifications législatives intervenues dans le droit du louage de travail en précisant, à l'occasion de l'examen de chacune d'elles, les raisons et la portée de l'intervention du législateur. La seconde, synthétique, entend classer ces modifications par leur objet et en fonction de l'idée dominante qui a animé cette intervention. L'on recourt successivement aux deux méthodes.

### 1. Les étapes de l'histoire du droit du louage de services.

Depuis la loi du 10 mars 1900, quelque vingt-cinq lois nouvelles ou modificatives ont été successivement adoptées, qui ont ainsi transformé complètement la physionomie d'un contrat issu du Code civil. Cette première section a en vue d'en faire l'inventaire et de déterminer « l'impact » de chaque législation.

a) La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (*Moniteur belge* du 14 mars 1900).

La loi du 10 mars 1900 constitue le premier effort législatif entrepris pour détailler le statut juridique du travail subordonné.

Elle ambitionne de remédier à l'insuffisance des dispositions du Code civil, qui ne contenait à cette époque — et moins encore aujourd'hui — que deux articles relatifs au louage de services. Elle vise à combler le vide laissé par les mesures abolitives des lois et décrets révolutionnaires. Elle entend réaliser « l'ordonnance juridique des relations entre les chefs d'industrie et les ouvriers » (exposé des motifs, Doc. Ch. (session de 1896-1897) n° 26) et faire du louage de services un contrat aussi soigneusement établi que les autres contrats du Code civil.

Maar die poging blijft beperkt in haar doelstellingen en haar voorwerp : in haar doelstellingen omdat er geen sprake is van inbreuk op de burgerrechtelijke principes van juridische vrijheid en gelijkheid van de partijen; in haar voorwerp omdat een groot aantal dienstbetrekkingen zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de nieuwe reglementering (de bedienden, de ambachtslieden, de dienstboden). Het was een bescheiden doelstelling en een bescheiden voorwerp, bestemd om de twisten te bedaren welke het gevolg waren van de Staatsbemoeiing in die periode met het economisch en het sociaal leven.

Het verslag dat in de Senaat werd uitgebracht namens de Commissie voor de nijverheid en de arbeid wijst nadrukkelijk op het beperkt karakter van het ontwerp « dat geen volledige code vormt van de juridische betrekkingen waartoe het contract voor verhuring van diensten, in de ruimste zin van de term, aanleiding geeft ». Voorts wordt eraan toegevoegd dat « het doel van de wet, haar eigen voorwerp en de geest waarin zij werd opgevat in de volgende termen kunnen worden samengevat : een leemte aanvullen van het Burgerlijk Wetboek door de rechten en plichten te bepalen die bij stilzwijgen van de partijen afwijken van het contract; de uitsluitende toepassing van algemene principes en van soms onzekere en betwiste gewoonten vervangen door duidelijke en preciese teksten om het geweten te leiden van de rechters die beslissingen moeten treffen in conflicten ». Het verslag besluit : « het betreft een wet die in de memorie van toelichting wordt bestempeld als een « gewone wet van burgerlijk recht » en die derhalve vreemd is aan het zo betwiste probleem van de arbeidsreglementering ». (Verslag aan de Senaat van de Commissie voor de nijverheid en de arbeid, Gedr. St. Senaat (zitting 1899-1900) nr. 19).

Inderdaad, « in de moderne opvatting van de overeenkomst is de werkman geen zaak waarover de werkgever vrij kan beschikken en waarover hij een absolute macht heeft » (Memorie van toelichting, Gedr. Stuk Kamer (zitting 1896-1897) nr. 26).

De artikelen 1 tot 6 bevatten algemene bepalingen die toepasselijk zijn op de arbeidsovereenkomst : de definitie van die overeenkomst (art. 1), de hoedanigheid van de « meesterknechten » en van de « onderbazen » (art. 2), de berekeningswijze van het loon (art. 3), het stelsel van de bewijzen (art. 4), het verbod van de levenslange verbintenis (art. 5) en de verjaring van de vorderingen die voortvloeien uit de overeenkomst (art. 6).

De artikelen 7 tot 15 sommen bij wijze van voorbeeld de verplichtingen op van de partijen en de verantwoordelijkheden die daaruit voortvloeien. Zij worden nader omschreven in het kader van de fundamentele verplichtingen om het werk uit te voeren en het loon te betalen : de werkman moet aan de bevelen gehoorzamen, de fabrieksgeheimen bewaren, het gereedschap en de grondstoffen teruggeven...; de werkgever moet er als een goed huisvader voor zorgen dat het werk uit het oogpunt van de veiligheid en de gezondheid van de werkman, in behoorlijke omstandigheden wordt uitgevoerd, hij moet aan de werkman de nodige tijd bieden om zijn geloofsplichten en zijn burgerlijke plichten, die uit de wet voortvloeien te vervullen, hij moet als een goed huisvader

Mais cette tentative reste limitée dans ses visées et dans son objet. Dans ses visées, puisqu'il n'est pas question de porter atteinte aux principes civilistes de liberté et d'égalité juridiques des parties. Dans son objet, puisqu'un grand nombre de rapports de travail sont exclus du champ d'application de la réglementation nouvelle (les employés, les artisans, les domestiques). Visée et objet modestes, destinés surtout à ne pas attiser les querelles que suscitait alors l'interventionnisme de l'Etat dans la vie économique et sociale.

Le rapport fait au Sénat au nom de la Commission de l'industrie et du travail insiste vivement sur le caractère limité du projet qui « ne constitue pas un code complet des rapports juridiques auxquels donne lieu le contrat de louage de services, compris dans le sens le plus large ». Et plus loin, il ajoute que « le but de la loi, son objet propre et l'esprit dans lequel elle a été conçue se résument en ces termes : combler une lacune du Code civil en déterminant les droits et obligations qui, dans le silence des parties, dérivent du contrat; substituer ainsi pour guider la conscience des juges, appelés à trancher les conflits, des textes clairs et précis à l'application exclusive des principes généraux et des usages parfois incertains et contestés ». Le rapport conclut : « nous sommes donc en présence d'une loi que l'exposé des motifs a justement qualifiée de « simple loi de droit civil » et qui dès lors est étrangère au problème si controversé de la réglementation du travail » (Rapport fait au Sénat par la Commission de l'industrie et du travail, Doc. Sénat (session de 1899-1900) n° 19).

C'est qu'en effet « dans la conception moderne du contrat, l'ouvrier n'est point une chose dont le chef d'entreprise dispose à son gré et sur laquelle il exerce un empire absolu » (Exposé des motifs, Doc. Chambre (session de 1896-1897) n° 26).

Les articles 1<sup>er</sup> à 6 contiennent les dispositions générales applicables au contrat de travail : la définition de ce contrat (art. 1<sup>er</sup>), la qualité des chefs-ouvriers et des chefs de brigade (art. 2), le mode de calcul de la rémunération (art. 3), le régime des preuves (art. 4), la prohibition de l'engagement à vie (art. 5) et la prescription des actions résultant du contrat (art. 6).

Les articles 7 à 15 énumèrent à titre d'exemple les obligations des parties et les responsabilités qui en découlent. Ils les précisent dans le cadre des obligations fondamentales d'exécuter le travail et de payer la rémunération : l'ouvrier doit obéir aux ordres, garder les secrets de fabrication, restituer les outils et les matières premières...; l'employeur doit veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier, donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiques résultant de la loi, apporter à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier les soins d'un bon père de famille,

zorgen voor de bewaring van het gereedschap dat aan de werkmán toebehoort, hij moet hem op diens verzoek een bewijs overhandigen bij het einde van de overeenkomst. De verantwoordelijkheden die als gevolg van die verplichtingen worden opgelegd zijn overgenomen uit de regels van het gemeen recht. De contractuele fout moet worden bewezen; de overmacht is van bevrijdende aard, en in principe is de afwijkende overeenkomst toegelaten.

De artikelen 16 tot 28 bepalen de verschillende wijzen waarop de verplichtingen van de partijen een einde nemen. Artikel 16 geeft een opsomming van de wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Uit artikel 17 blijkt hoe de duur van de overeenkomst wordt bepaald.

De artikelen 19 en volgende bepalen de wijzen van beëindiging die eigen zijn aan het verhuren van diensten : het ontslag wordt gegeven met een opzegging of om een dringende reden. De onjuiste toepassing van de mogelijkheid tot verbreking leidt tot schadevergoedingen die forfaitair zijn vastgesteld op de helft van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of het deel van die termijn dat nog loopt (art. 22). De benadeelde partij behoudt echter het recht om volledig herstel te bekomen van het nadeel dat zij beweert te hebben geleden (art. 23).

Artikel 27 voegt aan de gewone wijze van beëindiging het bijzonder recht toe van de vrouw die inwoont bij de werkgever in geval de echtgenote van die werkgever overlijdt of de woning verlaat.

Artikel 28 benadrukt dat verscheidene gebeurtenissen die betrekking hebben op de arbeidsbetrekking, zoals bijvoorbeeld het faillissement van het ondernemingshoofd, niet noodzakelijk een einde maken aan de verplichtingen van de partijen.

De artikelen 29 tot 37 regelen de bevoegdheid van de gehuwde vrouw en van de minderjarige om te arbeiden en hun loon te ontvangen. De betwistingen die kunnen ontstaan naar aanleiding van deze aangelegenheden, behoren tot de bevoegdheid van de vrederechter.

Vermeldenswaard is nog artikel 43 van de slotbepalingen dat de Raden van de nijverheid en de arbeid belast met de uitwerking van de codificatie van de gebruiken.

Door het laattijdig ontstaan van het arbeidsrecht vertoont de wet van 1900 zeker zwakheden. Alleen al het feit dat het nodig werd gevonden te preciseren dat de werkmán geen zaak is, wekt verwondering bij de hedendaagse lezer van de voorbereidende werkzaamheden en volstaat om de grondige wijzigingen die hierin werden aangebracht, te verklaren. De wetgever van 1900 kende de onvolkomenheden van zijn werk. Hij wenste toen reeds een reglementering van de andere overeenkomsten voor het verhuren van diensten en een « wet van sociaal recht » tot regeling van de aangelegenheden inzake de beroepsrisico's en de vergoeding van de arbeidsongevallen (verslag van de centrale afdeling van de Kamer (zitting 1897-1898), nr. 76).

délivrer à l'ouvrier qui le demande un certificat à la fin de l'engagement. Les responsabilités qui sanctionnent ces obligations obéissent aux règles du droit commun. Il faut prouver la faute contractuelle; la force majeure a un caractère libératoire et, en principe, la convention dérogatoire est licite.

Les articles 16 à 28 déterminent les différentes manières dont prennent fin les obligations des parties. L'article 16 contient une énumération des modes d'expiration du contrat de travail.

L'article 17 indique la manière dont est fixée la durée de l'engagement.

Les articles 19 et suivants organisent les modes d'extinction propres au louage de services : le congé donné avec préavis ou pour motif grave. L'exercice incorrect du pouvoir de rupture expose à des dommages et intérêts fixés forfaitairement à la moitié du salaire correspondant à la durée du délai de préavis ou la partie de ce délai restant à courir (art. 22). La partie lésée conserve toutefois le droit d'obtenir réparation intégrale du préjudice qu'elle prétend avoir subi (art. 23).

L'article 27 ajoute aux modes ordinaires d'extinction le droit particulier de la femme logée chez son employeur en cas de décès ou de retrait de l'épouse de ce dernier.

L'article 28 précise que divers événements affectant la relation du travail, comme par exemple la faillite du chef d'entreprise, ne mettent pas nécessairement fin aux obligations des parties.

Les articles 29 à 37 règlent la capacité de la femme mariée et du mineur d'engager leur travail et de toucher leur rémunération. Les contestations qui peuvent naître à propos de ces questions sont de la compétence du juge de paix.

Signalons parmi les dispositions finales l'article 43, qui charge les Conseils de l'industrie et du travail d'élaborer une codification des usages.

Genèse tardive du droit du travail, la loi de 1900 présente certes des faiblesses. Le simple fait qu'on éprouve le besoin de préciser que « l'ouvrier n'est point une chose » étonne le lecteur contemporain des travaux préparatoires et suffit à expliquer les changements profonds qui l'affecteront. Il reste que le législateur de 1900 connaissait les imperfections de son œuvre. Il appelait déjà de ses vœux une réglementation des autres contrats de louage de services et une « loi de droit social » pour régler la matière du risque professionnel et celle de la réparation des accidents du travail (rapport de la section centrale de la Chambre, Doc. Chambre (session de 1897-1898), n° 76).

b) De wet van 7 augustus 1922 betreffende het bediendencontract (*Belgisch Staatsblad* van 16-17 augustus 1922).

Die wens werd ten dele verwezenlijkt door de wet van 1922. Deze werd ingegeven door een gelijkaardig probleem als de wet van 1900 (cf. verslag Mevr. De Riemacker-Legot, Gedr. St. Kamer (zitting 1952-1953) van 23 juni 1953 betreffende de wetsvoorstellen van de heer Major (Gedr. St. Kamer (B.Z. 1950), nr. 51) en van de heer De Paepe (Gedr. St. Kamer (B.Z. 1950), nr. 128). Inderdaad, « ofschoon de wet op de arbeidsovereenkomst reeds meer dan twintig jaar oud is, blijft een grote en belangrijke klasse van burgers, de bedienden, nog altijd wachten op de regeling van hun rechts-toestand. Het is tijd dat deze vraagstukken, welke sedert lang bij de Kamer aanhangig zijn gemaakt, worden opgelost en dat de oneindige verscheidenheid van rechtspraak vervangen wordt door een gelijke regel, geheel doordrongen van een ware geest van vooruitgang en tevens van omzichtigheid. Het onderhavig ontwerp betreft enkel de punten van burgerrechtelijke aard. De wetgever zal later moeten onderzoeken of er geen maatregelen tot regeling van de arbeid en van de hygiëne der bedienden moeten ingevoerd worden » (verslag van de Kamercommissie, Gedr. St. Kamer (zitting 1920-1921) nr. 133 en nr. 403). Dezelfde zorg en dezelfde methode als in de wet van 1900 hebben de wetgever in 1922 ertoe geleid om aan de bedienden een juridisch statuut toe te kennen waarbij de arbeidsverhoudingen onder het gemeen recht blijven vallen (verslag van de Senaatscommissie, Gedr. St. Senaat (zitting 1921-1922), nr. 23).

Voor bepaalde aangelegenheden brengt de wet van 1922 echter vernieuwing. Zij wordt gekenmerkt door een « werkelijk vooruitstrevende geest » waarbij het probleem wordt georiënteerd naar oplossingen die resoluut democratisch zijn en waarbij in ruime mate aandacht wordt besteed aan de gevestigde gewoonten en de economische mogelijkheden (reeds vernoemd verslag Kamercommissie).

Uit die typische eigenschappen hebben de meest gewaardeerde commentatoren afgeleid dat de wet van 1922 een beschermende wet is en bijgevolg van openbare orde is. Dit is eveneens het geval voor de heer De Paepe die in de toelichting bij het wetsvoorstel tot wijziging en ter vervollediging van de wet van 10 maart 1900 schrijft : « De wet van 7 augustus 1922 was niet meer een werk, ontsproten aan zuivere rechtsbegrippen zoals de wet van 10 maart 1900, doch de rechtzetting van zekere in de betrekkingen tussen bedrijfsleiders en bedienden vastgestelde misbruiken » (Gedr. St. Kamer (B.Z. 1950), nr. 128, zie ook in dezelfde zin verslag van De Riemacker-Legot).

De artikelen 1 tot 5 regelen het probleem van de aanwerving : verbod van de levenslange aanwerving (art. 1), noodzaak van een geschreven bewijs voor de vaststelling van een aanwerving voor een bepaalde duur of op proef, bij ontstentenis waarvan de aanwerving zal worden gelijkgesteld met een overeenkomst voor een onbepaalde tijd (art. 2 tot 4), hiërarchie van de rechtsbronnen (art. 5).

Artikel 6 biedt de mogelijkheid tot nietigverklaring van de indienstneming wanneer de aan de bediende toegekende wedde meer dan de helft lager ligt dan die welke normaal had moeten worden toegekend volgens de gewoonte.

b) La loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi (*Moniteur belge* des 16-17 août 1922).

Ce vœu, la loi de 1922 allait entreprendre de le réaliser pour partie. Une problématique semblable à celle de la loi de 1900 la gouverne (cf. rapport de Mme De Riemacker-Legot, Doc. Chambre, n° 453 (session de 1952-1953) du 23 juin 1953 concernant les propositions de loi de M. Major (Doc. Chambre (S.E. de 1950), n° 51) et de M. De Paepe (Doc. Chambre (S.E. de 1950), n° 128). En effet, « alors que la loi sur le contrat de travail date déjà de plus de vingt ans, une catégorie nombreuse et intéressante de citoyens, les employés, attend encore son statut juridique. Il est temps que les problèmes posés depuis longtemps devant les Chambres reçoivent une solution et qu'à l'infinie variabilité de la jurisprudence se substitue une règle unique tout imprégnée d'un véritable esprit progressif et de prudence à la fois. Le présent projet ne vise que des questions d'ordre civil. Le législateur aura pour devoir d'examiner plus tard si des mesures de réglementation du travail et d'hygiène de l'employé ne doivent pas être décrétées » (rapport de la commission de la Chambre, Doc. Chambre (session de 1920-1921), n° 133 et n° 403). Une même préoccupation et une même méthode que dans la loi de 1900 guident le législateur en 1922 : donner aux employés un statut juridique tout en laissant les rapports de travail sous l'empire du droit commun (rapport de la Commission du Sénat, Doc. Sénat (session de 1921-1922), n° 23).

Toutefois, dans certaines matières, la loi de 1922 innove. Elle se caractérise par un « véritable esprit progressif » orientant la question vers des solutions « résolument démocratiques tout en respectant, dans la plus large mesure, les mœurs établies et les possibilités économiques » (rapport précité de la Commission de la Chambre).

Ces traits caractéristiques ont permis aux commentateurs les plus avisés d'analyser la loi de 1922 comme une loi de protection et de lui reconnaître en conséquence un caractère d'ordre public. Ainsi M. De Paepe écrit dans les développements de la proposition de loi modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900, qu'il a déposée le 8 août 1950 : « La loi du 7 août 1922 ne fut plus une œuvre de droit pur comme la loi du 10 mars 1900, mais une œuvre de redressement de certains abus constatés dans les rapports entre les chefs d'entreprise et les employés » (Doc. Chambre (S.E. de 1950), n° 128, voir aussi dans le même sens le rapport De Riemacker-Legot).

Les articles 1<sup>er</sup> à 5 règlent la question de l'engagement : interdiction de l'engagement à vie (art. 1<sup>er</sup>), nécessité d'un écrit pour constater l'engagement à terme ou à l'essai, à défaut de quoi l'engagement sera assimilé à un contrat de durée indéterminée (art. 2 à 4), hiérarchie des sources de droit (art. 5).

L'article 6 autorise la rescision de l'engagement lorsque la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de moitié à celle qui eût dû normalement lui être allouée suivant les usages.

De artikelen 7 tot 11 overschouwen de gevallen van oproeping onder de wapens en van ziekte van de werkmán. Door die gebeurtenissen wordt de uitvoering van de overeenkomst enkel geschorst. Er wordt gepreciseerd onder welke voorwaarden de werkgever de overeenkomst mag verbreken wanneer de uitvoering ervan wordt verhinderd. Artikel 22 betreft de overeenkomst tot vervanging van de bediende die arbeidsongeschikt is of die onder de wapens wordt geroepen.

De artikelen 12 tot 17 regelen het probleem van de opzegging en de opzeggingstermijnen. Zij bepalen de schadevergoeding die moet worden toegekend wanneer die termijnen niet worden in acht genomen. In tegenstelling tot de wet van 1900 worden de opzeggingstermijnen imperatief vastgesteld door de wet. De dringende redenen op grond waarvan het mogelijk wordt ogenblikkelijk te ontslaan, worden niet meer gepreciseerd, doch overgelaten aan de beoordeling van de rechter. De verbrekingsvergoedingen worden vastgesteld op het volledig loon dat moet worden betaald voor een periode gelijk aan de duur van de opzeggingstermijn of het deel van de lopende termijn.

De andere wetsbepalingen betreffen bepaalde bijzondere verplichtingen van de partijen : het getuigschrift (art. 18), het concurrentiebeding (art. 20), het recht op commissies en de delcredereovereenkomst (art. 21 tot 24). Daaraan worden toegevoegd de regels inzake de bevoegdheid van de gehuwde vrouw en de minderjarige (art. 25), de verjaring van de vordering (art. 20) en het bijzonder recht tot verbreking van de overeenkomst van de vrouw die bij de werkgever inwoont (art. 19).

De belangrijkste verschillen met de wet van 1900 verdienen hier te worden onderstreept. Het loon van de bediende is gewaarborgd gedurende dertig dagen in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, of bij de bevalling van de tewerkgestelde vrouw (art. 8). De ontslagen bediende heeft recht op twee halve dagen verlof per week om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 13). Een geheel van beteugelende maatregelen verzekert aan de bediende het voordeel van de wetsbepalingen. Nietigheden van burgerrechtelijke aard (art. 9, 17, 18 en 20), aanzienlijke vergoedingen (art. 9, 15 en 16) en zelfs strafsancities (art. 27), worden voorzien indien procédés zouden worden aangewend om de door de wetgever gewenste bescherming te verminderen.

Met uitzondering van de bepalingen betreffende de oproeping onder de wapens en de borgtocht blijft de toepassing van de wet beperkt tot de bedienden wier loon lager ligt dan 12 000 frank per jaar.

c) De wet van 23 september 1932 tot herziening van artikel 115 van de samengeordende wetten van de handelsovernemingen en artikel 27 van de wet op het bediendencontract (*Belgisch Staatsblad* van 10-11 oktober 1932).

Deze wet beschouwt als een inbreuk het feit dat als voorwaarde voor de toekenning van een dienstbetrekking de verplichting wordt gesteld om op aandelen, deelbewijzen of obligaties in te schrijven of te storten dan wel die waardepapieren te kopen of meer algemeen, het feit dat de werkgever de bediende verplicht hem fondsen te overhandigen met een andere bestemming dan die om een borgstelling samen te stellen.

Les articles 7 à 11 envisagent les cas de l'appel sous les armes et de la maladie de l'ouvrier. Ces événements ne font que suspendre l'exécution du contrat. Il est précisé à quelles conditions l'employeur peut rompre le contrat lorsque son exécution est empêchée. L'article 22 concerne le contrat de remplacement de l'employé incapable de travailler ou appelé sous les drapeaux.

Les articles 12 à 17 règlent la question des congés et des délais de préavis. Ils précisent les dommages et intérêts dus lorsque ces délais n'ont pas été observés. A la différence de la loi de 1900, les délais de préavis sont impérativement fixés par la loi. De même, les motifs graves qui autorisent le congé sur l'heure ne sont plus précisés, mais laissés à l'appréciation du juge. Les indemnités de rupture sont fixées à l'intégralité du traitement dû pour une période égale à la durée du délai de préavis ou la partie du délai restant à courir.

Les autres dispositions de la loi concernent certaines obligations particulières des parties : le certificat (art. 18), la clause de non-concurrence (art. 20), le droit aux commissions et la convention de du croire (art. 21 à 24). A cela s'ajoutent les règles sur la capacité de la femme mariée et du mineur (art. 25), sur la prescription des actions (art. 20) et sur le droit particulier de résiliation de la femme logée chez l'employeur (art. 19).

Les différences notoires d'avec la loi de 1900 méritent d'être soulignées. Le salaire de l'employé est garanti pendant trente jours en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, ou à l'occasion des couches de la femme employée (art. 8). L'employé congédié a droit à deux demi-jours de congé par semaine pour chercher un nouvel emploi (art. 13). Un arsenal répressif complet assure à l'employé le bénéfice des stipulations légales. Des nullités civiles (art. 9, 17, 18 et 20), des indemnités importantes (art. 9, 15 et 16) et même des sanctions pénales (art. 27) frappent les procédés qui tendent à réduire la protection voulue par le législateur.

L'application de la loi reste toutefois limitée, à l'exception des dispositions concernant l'appel sous les armes et le cautionnement, aux employés dont la rémunération est inférieure à 12 000 francs l'an.

c) La loi du 28 septembre 1932 révisant l'article 115 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales et l'article 27 de la loi sur le contrat d'emploi (*Moniteur belge* des 10-11 octobre 1932).

Cette loi érige en infraction le fait de mettre comme condition à l'octroi d'un emploi soit l'obligation de souscrire à des actions, parts d'intérêts ou obligations, de les libérer ou de les acheter, soit, plus généralement, le fait pour l'employeur de se faire remettre par l'employé des fonds destinés à un usage autre que de constituer le cautionnement.



Zij wenst aldus praktijken te straffen die bekend zijn onder de naam van « afzetterij bij de borgstelling » en die erin bestaan fictieve delen van een samenwerkende vennootschap toe te kennen als bewijs van borgstelling van de werknemer.

Te dien einde omvat de wet preventieve bepalingen. Zij verbiedt het creëren van tijdelijke titels en legt beperkingen op voor de overdracht van aandelen. Zij omvat ook repressieve bepalingen die zijn opgenomen in de wet op het bediendencontract. Zij creëert ook een bijzonder wanbedrijf dat betrekking heeft op frauduleuze handelingen die niet als afzetterij kunnen worden gekwalificeerd. Teken des tijds : het strafrecht en de technieken ervan komen ter hulp aan een wetgeving van essentieel burgerrechtelijke aard.

d) De besluitwetten van 18 september 1945 en van 28 februari 1947 (*Belgisch Staatsblad* van 3 oktober 1945 en 26 maart 1947).

Die twee opeenvolgende besluitwetten hebben het toepassingsgebied uitgebreid van de wet van 1922 door de aanpassing van het bij artikel 29 van de wet vastgestelde plafond. Zoals reeds werd aangestipt, ontnemt die bepaling het genot van de wettelijke bescherming aan de bedienden wier loon hoger ligt dan 12 000 frank per jaar. Dit bedrag wordt de eerste maal gebracht op 48 000 frank en een tweede maal op 72 000 frank.

Zij passen dienovereenkomstig de bevoegdheid aan van de werkrechtshouders en verhogen de bedragen ten belope waarvan het beslag of de overdracht van de lonen verboden zijn. De verslagen aan de Regent die deze beide besluitwetten voorafgaan wijzen telkens op het onlogisch en het onaangepast aspect van het bedrag van het loon dat geldt als criterium voor de toepassing van de wet. Het is echter pas de wet van 20 juli 1963 tot vaststelling van het statuut van de handelsvertegenwoordigers die de bepaling van artikel 29 opheft.

e) De wet van 22 juli 1952 tot wijziging van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract (*Belgisch Staatsblad* van 31 juli 1952).

Die wet voegt een artikel 28bis toe aan de wet van 1900 en wijzigt de oorspronkelijke redactie van artikel 7 van de wet van 1922. Zij vormt een eerste gedeeltelijke inspanning tot eenmaking van de juridische statuten van de bediende en van de werkmans. Zij zet dus de methode in die de wetgever later zal toepassen voor de uitwerking van die eenmaking.

Het betreft inderdaad, zoals wordt onderstreept in het verslag van de commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Senaat, de beëindiging van het verschil in behandeling tussen de bedienden en de werklieden in verband met een welbepaald punt, nl. de schorsing van de overeenkomst ten gevolge van de vervulling van de militaire dienstplicht (Gedr. St. Senaat (zitting 1951-1952), nr. 60).

De toegevoegde of gewijzigde artikelen bepalen dat de oproeping of de wederoproeping van de werkmans of de bediende de uitvoering van de overeenkomst slechts schorsen. Gedurende een vastgestelde periode kan de werkgever — op

Elle entend ainsi réprimer des pratiques connues sous le nom d'« escroquerie au cautionnement », pratiques consistant à remettre des parts fictives de coopérateurs en représentation du cautionnement de l'employé.

La loi comporte, à cet effet, des dispositions préventives. Elle interdit la création de titres temporaires et impose des restrictions à la cession des parts. Elle comporte aussi des dispositions répressives, insérées dans la loi sur le contrat d'emploi. Elle crée un délit spécial qui a trait aux manœuvres frauduleuses susceptibles d'échapper à la qualification d'escroquerie. Signe des temps : le droit pénal et ses techniques viennent au secours d'une législation à caractère essentiellement civil.

d) Les arrêtés-lois du 18 septembre 1945 et du 28 février 1947 (*Moniteur belge* des 3 octobre 1945 et 26 mars 1947).

Ces deux arrêtés-lois successifs ont élargi le champ d'application de la loi de 1922 en réajustant le plafond prévu à l'article 29 de cette loi. Comme on l'a déjà signalé, cette disposition privait du bénéfice de la protection légale les employés dont la rémunération excédait 12 000 francs l'an. Ce montant est porté une première fois à 48 000 francs et une seconde fois à 72 000 francs.

Ils alignent en conséquence la compétence des conseils de prud'hommes et majorent les montants à concurrence desquels sont interdites la saisie ou la cession des salaires. Les rapports au Régent précédant ces deux arrêtés-lois exposent chaque fois le caractère illogique et inadapté du chiffre de la rémunération pris comme critère d'applicabilité de la loi. Il faudra toutefois attendre la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce pour que soit abrogée la disposition de l'article 29.

e) La loi du 22 juillet 1952 modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi (*Moniteur belge* du 31 juillet 1952).

Cette loi insère un article 28bis dans la loi de 1900 et modifie la rédaction originelle de l'article 7 de la loi de 1922. Elle constitue un premier effort partiel d'uniformisation des statuts juridiques de l'employé et de l'ouvrier. Elle inaugure ainsi la méthode à laquelle le législateur aura recours par la suite pour développer cette uniformisation.

Il s'agit, en effet, comme le souligne dans son rapport la Commission du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat de mettre fin à la différence de traitement existant entre les employés et les ouvriers sur un point bien particulier : la suspension du contrat, résultant de l'accomplissement d'obligations militaires (Doc. Sénat (session de 1951-1952), n° 60).

Les articles insérés ou modifiés stipulent que l'appel ou le rappel de l'ouvrier ou de l'employé ne font que suspendre l'exécution du contrat. Durant une période définie, l'employeur ne peut — à peine de dommages et intérêts —

straffe van schadeloosstelling — zijn recht op het geven van ontslag met opzegging niet uitoefenen. Hij behoudt echter het recht om de overeenkomst te beëindigen om dringende of voldoende redenen. Het recht dat de werknemer heeft om het contract te verbreken, blijft daarentegen volledig behouden gedurende die periode.

Ondanks de toenadering blijven er verschillen bestaan tussen het statuut van de bediende en dat van de werkmán. De bediende is gedurende een langere periode beschermd tegen ontslag dan de werkmán. Voor de opzegging die zij geven, blijven beiden verplicht de opzeggingstermijnen na te leven die zijn aangegeven door de respectieve reglementeringen welke op hen van toepassing zijn.

f) De wet van 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (*Belgisch Staatsblad* van 12 maart 1954).

De wet van 4 maart 1954 is de eerste wetgeving waarbij de wet van 1900 op nogal fundamentele wijze wordt gewijzigd en aangevuld. Het is dus pas na vijftig jaar dat de noodzaak van een wijziging werd aangevoeld of tenminste in het recht tot uitdrukking komt.

Aan de basis van die wet ligt een voorstel van de heer De Paepe, ingediend op 8 augustus 1950 (Gedr. St. Kamer, (B.Z. 1950), nr. 128). In de toelichting wijst de heer De Paepe op de noodzaak om « de burgerlijke wetgeving van de arbeid te moderniseren », met name naar het voorbeeld van wat de wetgever in 1922 had gedaan voor de bedienden, ter bescherming van de werknemers die arbeidsvoorwaarden zouden aanvaarden welke rechtshalve aanvaardbaar, maar billijkheidshalve onverdedigbaar zijn. Het is de eerste maal dat de gedachte van de juridische gelijkheid wordt aangevochten die volgens de auteur van het voorstel, aan de basis ligt van dit « volledig juridisch monument », namelijk de wet van 1900. Die opvatting wordt trouwens door de beide parlementaire commissies bekrachtigd in hun verslag (Gedr. St. Kamer (zitting 1952-1953), nr. 543 en 750) en Gedr. St. Senaat (zitting 1953-1954), nr. 170). De Senaatscommissie heeft bijzondere nadruk gelegd op de draagwijdte van de hervorming. « Het beginsel van gelijkheid der partijen wordt opgegeven, zo staat in het verslag te lezen, en daar de bescherming wordt nagestreefd, zijn er onder de nieuwe beschikkingen meerdere van imperatieve aard » (verslag, blz. 3).

« Alhoewel de herziening aldus beperkt voorkomt is ze toch van aard om de algemene economie der wet te wijzigen en de sociale draagwijdte ervan merkkelijk te verbeteren » (verslag, blz. 1).

In die voortgezette poging tot vernieuwing kondigt de commissie ook haar voornemen aan om « een ontwerp van codificatie der burgerlijke arbeidswetgeving met bekwame spoed uit te werken » (verslag, blz. 30). Dat voornemen wordt thans geconcretiseerd.

De termen « burgerlijke wetgeving » wijzen weliswaar nog op de band met het verleden, maar de draagwijdte van de doorgevoerde wijziging mag evenwel niet worden onderschat : de sociale aspecten zijn onderstreept en de juridische technieken passen zich aan aan de nieuwe doelstellingen.

exercer son droit de donner congé avec préavis. Il conserve toutefois le droit de rompre le contrat pour des motifs graves ou réputés « suffisants ». Le pouvoir qu'a le travailleur de rompre le contrat pendant cette période est par contre entièrement maintenu.

Malgré le rapprochement, des différences subsistent entre les statuts de l'employé et de l'ouvrier. L'employé bénéficie d'une période de protection contre le licenciement plus longue que l'ouvrier. Pour le congé qu'ils donnent, l'un comme l'autre restent astreints à respecter les délais de préavis qu'indiquent les réglementations qui leur sont respectivement applicables.

f) La loi du 4 mars 1954 modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (*Moniteur belge* du 12 mars 1954).

La loi du 4 mars 1954 est la première législation modifiant et complétant assez fondamentalement la loi de 1900. Il aura fallu attendre plus de cinquante ans pour que le besoin d'un changement soit ressenti ou, à tout le moins, pour qu'il soit traduit dans le droit.

Cette loi a pour origine une proposition de M. De Paepe déposée le 8 août 1950 (Doc. Chambre (S.E. 1950), n° 128). Dans les développements qui la précèdent, M. De Paepe s'explique sur la nécessité qu'il y a de « moderniser la législation civile du travail », notamment à l'instar de ce que le législateur avait fait en 1922 pour les employés, afin de protéger les travailleurs « enclins à souscrire à des conditions de travail admissibles en droit, mais indéfendables en équité ». Il s'agit pour la première fois de faire pièce de l'idée d'égalité juridique qui, selon l'auteur de la proposition, est à la base de ce « monument juridique complet » que constitue la loi de 1900. Cette conception est du reste entérinée par les deux commissions parlementaires dans leur rapport (Doc. Chambre (1952-1953), n° 543 et n° 750; Doc. Sénat (1953-1954), n° 170). La Commission du Sénat a particulièrement souligné la portée de la réforme, « le principe de l'égalité des parties est abandonné, écrit-elle dans son rapport, et puisque la loi tend à protéger les ouvriers, elle comprend plusieurs dispositions nouvelles à caractère impératif » (rapport, p. 3).

« Si la révision ainsi conçue paraît limitée, elle est néanmoins de nature à modifier l'économie générale de la loi et à augmenter sensiblement sa portée sociale » (rapport, p. 1).

La Commission annonce aussi, dans la poursuite de cet effort rénovateur, son intention « d'élaborer avec toute la promptitude requise un projet de codification de la législation civile du travail » (rapport précité, p. 30). Intention dont la réalisation se concrétise aujourd'hui.

Si les termes de « législation civile » marquent encore le lien avec le passé, il ne faut pas mésestimer la portée du changement réalisé : les aspects sociaux sont accusés et les techniques juridiques s'adaptent aux objectifs nouveaux.

De bepalingen van de nieuwe wet betreffen : de bronnen van het arbeidsrecht (art. 3, wet van 1900), de reglementering van de overeenkomsten op proef en op termijn (art. 5*bis*), de verjaring van de juridische handelingen (art. 6), de verantwoordelijkheid van de werkman (art. 8), het ter beschikking stellen van het personeel van een verbanddoos (art. 11), de werkonderbreking en het behoud van het recht op loon (art. 12), het getuigschrift (art. 14), de unilaterale beëindiging van de overeenkomsten, de opzeggingstermijnen en de opzeggingsvergoedingen (art. 19, 19*bis*, 19*ter* en 22), de oorzaken van de schorsing van de arbeidsovereenkomst (art. 28*bis*, 28*ter* en 28*quater*).

Sommige van die bepalingen brengen slechts beperkte wijzigingen of technische verbeteringen aan, andere daarentegen houden fundamentele wijzigingen in. Op de draagwijdte van de belangrijkste wijzigingen wordt hierna nader ingegaan.

Artikel 2 regelt de arbeidsovereenkomst op proef. Bij ontstentenis hiervan zal de aanwerving worden onderworpen aan het stelsel van de overeenkomsten voor een bepaalde tijd, behalve indien het in de sector waartoe de onderneming behoort niet gebruikelijk is een geschreven overeenkomst op te stellen of indien het paritair comité aldus heeft beslist.

Artikel 4 beperkt de verantwoordelijkheid van de werkman. Hij wordt niet meer, zoals vroeger, verantwoordelijk gesteld voor een lichte fout, behalve wanneer die herhaaldelijk voorkomt.

Artikel 6 waarborgt, behalve in geval van overmacht, het recht op een normaal loon voor een aangevatte dag onder gunstiger voorwaarden dan die van het vroeger artikel 12 van de wet van 1900.

De artikelen 8 tot 11 reorganiseren grondig het recht op beëindiging door de partijen van een overeenkomst van onbepaalde tijd.

Het nieuw artikel 19 bepaalt wanneer de opzeggings-termijn begint te lopen; hij bedraagt veertien dagen wanneer de opzegging wordt gedaan door de werkgever en zeven dagen wanneer zij wordt gedaan door de werkman. Die termijnen worden trouwens verlengd in functie van de anciënniteit van de werkman in de onderneming. Artikel 9 dat een artikel 19*bis* in de wet van 1900 invoegt, bepaalt dat de clausules waarin de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt verkort of de door de werkman te eerbiedigen opzegging wordt verlengd, nietig zijn.

Het artikel maakt evenwel een uitzondering voor de werklieden die sedert minder dan zes maanden in dienst zijn van de onderneming en waarvoor de overeenkomst bepalingen kan bevatten die afwijken van de voorwaarden inzake de opzeggingstermijn. Aan die eerste uitzondering wordt door artikel 10, dat een artikel 19*ter* in de wet invoegt, nog de uitzondering toegevoegd van het koninklijk besluit genomen op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of van het paritair comité, tot wijziging van de opzeggingstermijnen in het belang van bepaalde categorieën van werknemers.

Artikel 12 vervangt de tekst van artikel 22 van de wet van 1900 en verhoogt het bedrag van de forfaitaire vergoedingen

Les dispositions de la loi nouvelle concernent : les sources du droit du travail (art. 3, loi de 1900), la réglementation des contrats à l'essai et à terme (art. 5*bis*), la prescription des actions judiciaires (art. 6), la responsabilité de l'ouvrier (art. 8), la mise à la disposition du personnel d'une boîte de secours (art. 11), l'interruption du travail et le maintien du droit au salaire (art. 12), le certificat (art. 14), la rupture unilatérale des contrats, les délais de préavis et les indemnités de rupture (art. 19, 19*bis*, 19*ter* et 22), les causes de suspension du contrat de travail (art. 28*bis*, 28*ter* et 28*quater*).

Parmi ces dispositions, certaines n'apportent que des changements d'intérêt limité ou des perfectionnements techniques, d'autres constituent au contraire des innovations fondamentales. Précisons la portée des plus importantes.

L'article 2 régit le contrat à l'essai. A défaut de contrat, l'engagement sera soumis au régime des contrats à durée indéterminée, sauf si l'écrit n'est pas requis par l'usage de la branche à laquelle appartient l'entreprise ou par une décision de la commission paritaire.

L'article 4 limite la responsabilité de l'ouvrier. Il ne répond plus comme par le passé de sa faute légère, à moins que celle-ci ne présente un caractère habituel.

L'article 6 garantit, sauf le cas de force majeure, le droit au salaire normal pour la journée commencée, sous des conditions plus favorables que celles de l'ancienne rédaction de l'article 12 de la loi de 1900.

Les articles 8 à 11 réorganisent fondamentalement le pouvoir de rupture des parties lorsqu'elles sont liées par un contrat à durée indéterminée.

L'article 19 nouveau fixe le point de départ du délai de préavis; il est de quatorze jours lorsqu'il est donné par l'employeur et de sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier. Ces délais sont, par ailleurs, prolongés en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. L'article 9, qui introduit un article 19*bis* dans la loi de 1900, frappe de nullité les clauses réduisant le délai de préavis à observer par l'employeur ou prolongeant celui à observer par l'ouvrier.

L'article prévoit toutefois une exception pour les ouvriers engagés depuis moins de six mois dans l'entreprise, pour lesquels la convention peut contenir des dispositions dérogatoires aux conditions de délai de préavis. A cette première exception, l'article 10, introduisant un article 19*ter*, ajoute celle de l'arrêté royal, pris sur proposition du Conseil national du Travail ou de la commission paritaire, modifiant les délais dans l'intérêt de certaines catégories de travailleurs.

L'article 12, remplaçant le texte de l'article 22 de la loi de 1900, augmente le montant des indemnités forfaitaires

die verschuldigd zijn bij een ongeoorloofde beëindiging. Ze zullen voortaan gelijk zijn aan het volledig loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn of met het deel van de nog te lopen termijn.

Artikel 13 verhoogt het aantal hypothesen van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. De uitvoering wordt geschorst door : de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ongeval, ziekte of bevalling, de economische oorzaken die een tekort aan arbeid meebrengen, de ongunstige weersomstandigheden en de technische stoornis die het werk verhinderen. Opdat die drie categorieën van gebeurtenissen hun schorsende weerslag zouden hebben moeten verscheidene voorwaarden, die eigen zijn aan elk ervan, worden vervuld of verenigd. Omwille van de wijzigingen die de door artikel 13 ingevoerde bepalingen hebben ondergaan, zullen wij deze hier niet onderzoeken.

Er dient te worden opgemerkt dat de werkman in de regel gedurende de schorsingsperiodes het recht heeft ontslag te nemen.

g) De wet van 11 maart 1954 tot wijziging en tot aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract (*Belgisch Staatsblad* van 20 maart 1954).

Deze wet vindt eveneens haar oorsprong in een voorstel van de heer De Paepe, ingediend op 13 februari 1951 (Gedr. St. Kamer (1950-1951), nr. 260). Het betreft, zoals de indiener in de toelichting onderstreept, de verbetering van bepaalde artikelen van de bestaande wet en de vervollediging van sommige andere. Inderdaad, zo schrijft hij, « het opzet van de wetgever van 1922 was niet het tot stand brengen van een volmaakte en volledige wetgeving, maar het bestrijden van bepaalde betreuwenswaardige toestanden ». In tegenstelling tot de vorige wet bestaat het doel er hier niet in het juridisch evenwicht van het contract te herstellen, maar wel de oorspronkelijke wet te vervolmaken en te vervolledigen.

De eerste drie artikelen van de wet regelen de overeenkomst op termijn en de overeenkomst op proef. Naast redactionele vervolmakingen, brengt de wetgeving bepaalde vernieuwingen aan : zij bepaalt in de tijd de grenzen van het proefbeding en regelt het recht tot verbreking gedurende die periode.

Artikel 4 voert de collectieve overeenkomsten in als bron van arbeidsrecht. Aan die overeenkomsten wordt een supplementaire waarde toegekend.

De andere bepalingen betreffen bijna uitsluitend de schorsing en de beëindiging van de overeenkomst.

De arbeidsongeschiktheid wegens ongeval of ziekte schorst de uitvoering van het contract. De bediende behoudt echter het recht op zijn wedde gedurende de eerste dertig dagen van de ongeschiktheid. De wet bepaalt echter dat dit recht ondergeschikt is aan de rechtvaardiging van de ongeschiktheid. Artikel 8bis regelt het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Gedurende een periode die tot twaalf weken kan gaan, wordt het contract geschorst. De bediende behoudt gedurende de eerste dertig dagen van de pre- of postnatale perioden, haar recht op wedde.

dues pour rupture injustifiée. Elles seront dorénavant égales à la totalité du salaire correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

L'article 13 augmente le nombre des hypothèses de suspension de l'exécution du contrat. Suspendent l'exécution de l'engagement : l'incapacité de travail résultant de l'accident, de la maladie ou de la maternité; les causes économiques entraînant un manque de travail; les intempéries et les accidents techniques empêchant le travail. Pour que ces trois catégories d'événements produisent leur effet suspensif, diverses conditions ou modalités propres à chacun d'entre eux doivent être satisfaites ou réunies. Toutefois, en raison des modifications que les dispositions introduites par l'article 13 ont subies, nous n'en ferons pas ici l'examen.

Notons qu'en règle générale, l'ouvrier conserve, pendant les périodes de suspension, le droit de donner sa démission.

g) La loi du 11 mars 1954 modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi (*Moniteur belge* du 20 mars 1954).

Cette loi a également pour origine une proposition de M. De Paepe déposée le 13 avril 1951 (Doc. Chambre (1950-1951), n° 260). Il s'agit, comme le soulignent les développements qu'y a consacrés son auteur, « d'améliorer certains articles de la loi actuelle et de compléter certains autres ». En effet, écrit-il, « le législateur de 1922 n'a jamais eu la prétention d'avoir fait œuvre parfaite et complète, mais simplement d'avoir mis fin pour l'avenir à certaines situations particulièrement regrettables ». L'objectif n'est pas ici, à la différence de la loi précédente, de recomposer l'équilibre juridique du contrat, mais plus modestement de parfaire et de compléter la loi originaire.

Les trois premiers articles de la loi réglementent le contrat à terme et le contrat à l'essai. A côté de perfectionnements rédactionnels, le législateur apporte certaines innovations : il fixe dans le temps les limites de la clause d'essai; il organise le droit de rupture pendant cette période.

L'article 4 introduit les conventions collectives comme source du droit du travail. Une valeur supplétive leur est reconnue.

Les autres dispositions concernent presque exclusivement la suspension et l'expiration du contrat.

L'incapacité de travail résultant de l'accident ou de la maladie suspend l'exécution du contrat. L'employé conserve toutefois le droit à la rémunération pendant les trente premiers jours de l'incapacité. La loi prévoit cependant que ce droit est subordonné à la justification de l'incapacité. L'article 8bis règle le congé de grossesse et de maternité. Pendant une période qui peut atteindre douze semaines, le contrat est suspendu. L'employée conserve, pendant les trente premiers jours de ces périodes pré ou postnatales, son droit à la rémunération.

Tijdens de schorsing behoudt de bediende het recht tot ontslag en in voorkomend geval begint de opzeggingstermijn te lopen. De werkgever kan eveneens afdanken, maar in dat geval begint de opzeggingstermijn niet te lopen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen duurt, heeft de werkgever het recht om een einde te maken aan het contract, mits betaling van een vergoeding. Wanneer een contract werd gesloten op proef of op termijn, biedt de ongeschiktheid van méér dan acht dagen, de mogelijkheid aan de werkgever om het contract te beëindigen zonder vergoeding.

Door artikel 8 van de nieuwe wet wordt een vrij grondige herziening doorgevoerd van de bepalingen die een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst voor een onbepaalde tijd regelen. Het legt de geschreven betekening van het ontslag op. Het verhoogt de loongrenzen en de opzeggingstermijnen. Het voorziet in een verkorte termijn ten gunste van de ontslagen bediende die reeds een betrekking heeft gevonden.

De andere wetsbepalingen hebben een meer beperkte draagwijdte. Er dient echter te worden gewezen op artikel 12 dat artikel 29 van de wet van 1922 wijzigt door het maximumbedrag voor de toepassing van de wet, op 180 000 frank jaarloon te brengen. Dit criterium heeft echter veel van zijn betekenis verloren. Talrijke wetsbepalingen zijn immers toepasselijk, ongeacht het bedrag van de wedde, en de Koning is voortaan bevoegd om de vastgestelde bedragen te wijzigen.

*h)* De wet van 30 april 1958 betreffende de respectieve rechten en plichten van de echtgenoten (*Belgisch Staatsblad* van 10 mei 1958).

De wet beoogt voornamelijk de vervanging van het stelsel van het overwicht van de man en de onbevoegdheid van de gehuwde vrouw door « een stelsel dat integendeel aan de vrouw een autonomie toekent op het vlak van de contractuele verbintenissen en de kosteloze akten ». Bijgevolg « leidt de aanvaarding van het beginsel van de bekwaamheid van de gehuwde vrouw tot de opheffing of de aanpassing van alle wetsbepalingen waarin regels werden vastgesteld tot regeling van de echtelijke machtiging of de machtiging door de rechtbank » (memorie van toelichting, *Gedr. St. Senaat* (1957-1958), nr. 243).

Tot die wetsbepalingen behoren de artikelen 29 tot 32 van de wet van 10 maart 1900 die het verrichten van arbeid door de vrouw ondergeschikt maken aan de uitdrukkelijke of stilzwijgende toelating van de man of bij ontstentenis daarvan van de vrederechter en die het rechtstreeks ontvangen van het loon door haar mogelijk maken, behoudens het door het gerecht toegelaten verzet van de man.

Ter verwezenlijking van die aanpassing schaft artikel 7, § 17, van de nieuwe wet de artikelen 29, 31, 32 en 37 van de wet van 10 maart 1900 af. Die opheffing heeft tot gevolg dat de verwijzing naar artikel 25 van de wet van 7 augustus 1922 geen zin meer heeft. Zoals werd onderstreept in het advies van de Raad van State betreffende het ontwerp, zal de vrouw, de werkster of de bediende, voortaan volledig onderworpen zijn aan het gemeen recht, en met name aan artikel 215 van het Burgerlijk Wetboek.

Pendant la durée de la suspension, l'employé garde le droit de démissionner et le délai de préavis peut, en ce qui le concerne, éventuellement commencer à courir. L'employeur peut également donner congé mais, en ce cas, le délai de préavis ne court pas. Lorsque l'incapacité de travail dure plus de nonante jours, l'employeur recouvre le droit de mettre fin au contrat moyennant indemnité. Si l'engagement a été conclu à l'essai ou à terme, l'incapacité qui a une durée de plus de huit jours permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité.

L'article 8 de la loi nouvelle révisé assez fondamentalement les dispositions qui réglaient la rupture unilatérale du contrat à durée indéterminée. Il impose la notification par écrit du congé. Il augmente les plafonds de rémunération et les délais de préavis. Il prévoit un délai raccourci au bénéfice de l'employé congédié qui a déjà retrouvé une occupation.

Les autres dispositions de la loi ont une portée plus limitée. Signalons cependant l'article 12, qui modifie l'article 29 de la loi de 1922 en portant le plafond d'application de la loi à 180 000 francs de rémunération annuelle. Ce critère a néanmoins perdu de sa signification. En effet, de nombreuses dispositions de la loi sont applicables quel que soit le montant de la rémunération et le Roi est habilité dorénavant à modifier les montants prévus.

*h)* La loi du 30 avril 1958 relative aux droits et devoirs respectifs des époux (*Moniteur belge* du 10 mai 1958).

La loi tend principalement à substituer au régime de la puissance maritale et de l'incapacité de la femme mariée « un régime reconnaissant, au contraire, à la femme une autonomie dans le domaine des engagements contractuels et des actes à titre gratuit ». En conséquence, « l'adoption du principe essentiel de la capacité de la femme mariée entraîne l'abrogation ou l'adaptation de toutes les dispositions légales où se trouvaient définies les règles régissant l'autorisation maritale ou de justice » (exposé des motifs, *Doc. Sénat* (1957-1958), n° 243).

Parmi ces dispositions légales figurent les articles 29 à 32 de la loi du 10 mars 1900, qui subordonnent l'engagement par la femme de son travail à l'autorisation expresse ou tacite du mari ou, à son défaut, du juge de paix et qui permettent la perception directe, par elle, des salaires, sauf opposition maritale autorisée par justice.

Pour réaliser cette adaptation, l'article 7, § 17, de la loi nouvelle abroge les articles 29, 31, 32 et 37 de la loi du 10 mars 1900. Cette abrogation a pour effet de rendre sans objet le renvoi fait à l'article 25 de la loi du 7 août 1922. Il en résulte, comme l'a souligné le Conseil d'Etat dans son avis sur le projet, que la femme ouvrière ou employée sera dorénavant entièrement soumise au droit commun, notamment à l'article 215 du Code civil.

i) De wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon (*Belgisch Staatsblad* van 22-23 juli 1960).

Die wet voert in onze reglementering een beginsel in dat door de gewoonte tot ontwikkeling was gekomen, en volgens hetwelk het recht van de werkman op het normaal loon behouden blijft gedurende één week, wanneer omstandigheden onafhankelijk van zijn wil het hem onmogelijk maken de in de overeenkomst vastgestelde arbeid uit te voeren. De memorie van toelichting zet de drie redenen uiteen die tot de tussenkomst van de wetgever hebben geleid. Men wenste in de eerste plaats aan de handarbeiders een grotere vastheid van inkomen te waarborgen. Het ging ook — en dit is de « morele draagwijdte » voor de werklieden van een wetgeving op het gewaarborgd weekloon — om de verpersoonlijking van de juridische betrekkingen tussen de werkgever en de werknemer, waarbij de band tussen de verplichting om meetbare prestaties te leveren en de verplichting om een loon te betalen dat in verhouding strikt overeenstemt met die prestaties, minder eng en minder streng wordt.

Tenslotte wilde men in de wetgeving op de arbeidsovereenkomst sommige bepalingen betreffende de bescherming van het inkomen overnemen die tot dan toe alleen in de wet op het bediendencontract voorkwamen (memorie van toelichting, *Gedr. St. Kamer* (1959-1960), nr. 414-1).

De wetsbepalingen zijn definitief of tijdelijk. De eerste passen het principe van het gewaarborgd weekloon toe op een reeks toestanden die kunnen geregeld worden zonder overgang. Die bepalingen zijn geïntegreerd in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. De tweede reeks maatregelen slaan op de betaling, door de werkgever, van een loon dat betrekking heeft op de eerste dagen van elke arbeidsongeschiktheid met uitzondering van die welke het gevolg is van een arbeidsongeval. Het betreft een tijdelijk en experimenteel stelsel dat is ingegeven door de zorg om rekening te houden met de toestand van de kleine ondernemingen.

Het weekloon wordt definitief gewaarborgd aan de werkman voor wie het onmogelijk is te arbeiden om een reden onafhankelijk van zijn wil (art. 12), bij het begin van de periode vóór of na een bevalling (art. 28*bis*, *b*), in geval van een arbeidsongeval (art. 28*bis*, *b*, *bis*), wanneer de werkman werkloos wordt wegens gebrek aan werk ten gevolge van economische omstandigheden zonder dat aan de voorgeschreven voorwaarden is voldaan (art. 28*quater*), in geval van een technische stoornis in de onderneming (art. 28). Bovendien is het loon verschuldigd voor de begonnen dag (art. 12) en voor de dagen van kort verzuim omwille van familiale omstandigheden of voor het vervullen van burgerlijke plichten of opdrachten (art. 28*sexies*).

Dit loon valt in principe ten laste van de werkgever. Deze kan echter van zijn verplichtingen worden vrijgesteld indien een door de Koning algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité die verplichtingen ten laste heeft gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid (art. 28*nonies*). Bovendien is de Koning gemachtigd, ten einde rekening te houden met bepaalde specifieke toestanden, om de werkgevers die onder bepaalde paritaire comités ressorteren,

i) La loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti (*Moniteur belge* des 22-23 juillet 1960).

Cette loi inscrit dans notre réglementation un principe — que l'usage avait déjà développé — selon lequel le droit de l'ouvrier au salaire normal subsiste dans la limite d'une semaine, lorsque des circonstances indépendantes de sa volonté le placent dans l'impossibilité d'exécuter le travail prévu au contrat. L'exposé des motifs développe les trois raisons qui ont amené l'intervention du législateur. Il s'agit d'abord de garantir aux travailleurs manuels une meilleure sécurité du revenu. Il s'agit aussi — et c'est « la portée morale » pour la classe ouvrière d'une législation sur le salaire hebdomadaire garanti — de personnaliser les relations juridiques entre l'employeur et le travailleur, en rendant moins étroits et moins rigides les liens entre l'obligation d'effectuer des prestations mesurables et l'obligation de payer un salaire strictement proportionnel à ces prestations.

Le but était enfin de transposer dans la législation relative au contrat de travail certaines dispositions relatives à la protection du revenu qui ne figurent que dans la loi sur le contrat d'emploi (exposé des motifs, *Doc. Chambre* (1959-1960), n° 414-1).

Les dispositions de la loi sont définitives ou temporaires. Les premières appliquent le principe du salaire hebdomadaire garanti à un certain nombre de situations qui peuvent être réglées sans transition. Ces dispositions sont intégrées à la loi sur le contrat de travail. Les secondes sont relatives au paiement à charge de l'employeur du salaire afférent aux premiers jours de toute incapacité de travail à l'exception de celle résultant d'un accident du travail. Il s'agit là d'un régime provisoire et expérimental, qui s'explique par le souci de tenir compte de la situation des petites entreprises.

Le salaire hebdomadaire est définitivement garanti à l'ouvrier mis dans l'impossibilité de travailler pour une cause indépendante de sa volonté (art. 12), au début d'une des périodes précédant ou suivant l'accouchement (art. 28*bis*, *b*), en cas d'accident du travail (art. 28*bis*, *b*, *bis*), lorsque l'ouvrier est mis en chômage pour manque de travail résultant de causes économiques sans que les conditions prescrites aient été réunies (art. 28*quater*), en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise (art. 28). En outre, le salaire est dû pour la journée commencée (art. 12) et pour les jours d'absence justifiée par des événements familiaux ou par l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (art. 28*sexies*).

Ce salaire est en principe à charge de l'employeur. Toutefois celui-ci peut être dispensé de ses obligations si une décision de la commission paritaire rendue obligatoire par le Roi a mis ces obligations à charge du Fonds de sécurité d'existence (art. 28*nonies*). En outre, pour tenir compte de certaines situations spécifiques, le Roi est autorisé à dispenser les employeurs relevant de certaines commissions paritaires de tout ou partie des obligations relatives au maintien du

geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichtingen inzake het behoud van het normaal loon, voor een periode die de twaalf maanden niet overschrijdt (art. 28*decies*).

De werkgever die ten minste tien werknemers tewerkstelt moet, tot 31 december 1961, 80 pct. van het normaal loon betalen aan de werknemer die sedert ten minste zes maanden in de onderneming is tewerkgesteld en die het slachtoffer is van een ongeval of ziekte, met als gevolg een arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen (art. 14 en volgende van de wet van 20 juli 1960).

Kortom, de wet van 20 juli 1960 beschouwt het loon niet meer als de prijs voor een « arbeidswaar », maar als het persoonlijk inkomen, ontvangen door de werknemer in ruil voor zijn deelneming aan de werkzaamheden van een gemeenschap die in dit geval is vertegenwoordigd door de onderneming.

j) De wet van 20 juli 1961 tot wijziging van de wet van 1900 en de wet van 1922 met het oog op het bevorderen van het onthaal der werknemers in de onderneming (*Belgisch Staatsblad* van 1 september 1961).

Die wet vervolledigt artikel 11 van de wet van 1900 en artikel 5 van de gecoördineerde wetten met het oog op de bevordering van het onthaal in de onderneming. Te dien einde legt zij aan de werkgever de verplichting op « de nodige aandacht en de vereiste zorg » te besteden aan het onthaal van de werknemers en vooral van de jeugdige werknemers.

De motiveringen van zulke wetgeving zijn duidelijk. Het betreft het aanvullen van een betreurenswaardige leemte tussen de school en de arbeid (verslag van de Commissie van Tewerkstelling en Arbeid van de Kamer, Gedr. Stuk van de Kamer (1960-1961), nr. 541-2) door het tot stand brengen van voorwaarden bedoeld om de werknemer de mogelijkheid te bieden zich gemakkelijk aan te passen aan zijn nieuw milieu en om zonder moeilijkheden een antwoord te bekomen op de talrijke vragen die voor elke nieuwkomer onvermijdelijk rijzen (memorie van toelichting, Gedr. Stuk Kamer (1959-1960), nr. 541-1).

Zij beantwoordt aldus aan de herhaaldelijk geuite wens dat de sociale wetgeving zodanig zou worden ontwikkeld dat ze gunstige voorwaarden zou scheppen voor de goede verstandhouding tussen de werkgever en de werknemer in het bedrijfsleven (verslag van de Senaatscommissie, Gedr. Stuk nr. 51, B.Z. 1961).

De wetgever heeft er de voorkeur aan gegeven het principe van het onthaal vast te leggen in zeer algemene termen die aan de representatieve werknemersorganisaties de zorg laten de aanbevelingen te formuleren die passen in het raam van elke onderneming. De paritaire comités zijn belast met het geven van aanwijzingen en richtlijnen in die zin (art. 10, letter c, besluitwet 9 juni 1945).

k) De wet van 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract en van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, van de wetten op het bediendencontract geordend bij het

salaire normal, pour une période qui n'excède pas douze mois (art. 28*decies*).

L'employeur occupant au moins dix travailleurs doit, jusqu'au 31 décembre 1961, 80 p.c. du salaire normal au travailleur, occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise, qui est victime d'un accident ou maladie entraînant une incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours (art. 14 et suivants de la loi du 20 juillet 1960).

En résumé, la loi du 20 juillet 1960 marque la volonté de ne plus considérer le salaire comme le prix d'une « marchandise - travail » mais comme le revenu personnel reçu par le travailleur en échange de sa participation aux activités d'une communauté représentée en l'occurrence par l'entreprise.

j) La loi du 20 juillet 1961 modifiant la loi de 1900 et la loi de 1922 en vue de promouvoir l'accueil des travailleurs dans l'entreprise (*Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> septembre 1961).

Cette loi complète l'article 11 de la loi de 1900 et l'article 5 des lois coordonnées en vue de promouvoir l'accueil dans l'entreprise. A cette fin, elle impose à l'employeur l'obligation de consacrer « l'attention et les soins nécessaires » à l'accueil des travailleurs et en particulier des jeunes travailleurs.

Les motivations d'une telle législation sont claires. Il s'agit de combler une faille regrettable entre l'école et le travail (rapport de la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre, Doc. Chambre (session 1960-1961), n° 541-2), en créant les conditions destinées à permettre au travailleur de s'adapter aisément à son nouveau milieu et d'obtenir sans difficulté une réponse aux multiples questions que tout nouveau venu est inévitablement amené à se poser (exposé des motifs, Doc. Chambre (session 1959-1960), n° 541-1).

Elle répond, de la sorte, au vœu maintes fois exprimé de voir développer la législation sociale de manière telle qu'elle crée des conditions favorables à la bonne entente entre l'employeur et le travailleur au sein de l'économie (rapport de la Commission du Sénat, Doc. Sénat n° 51, S.E. 1961).

Le législateur a préféré consacrer le principe de l'accueil en des termes très généraux laissant aux organisations représentatives des travailleurs le soin de faire les recommandations appropriées à la situation de chaque entreprise. Les commissions paritaires sont chargées de donner des indications et des directives en ce sens (art. 10, lettre c, arrêté-loi du 9 juin 1945).

k) La loi du 10 décembre 1962 modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet



koninklijk besluit van 20 juli 1955 en van de wet van 1 april 1936 op de aanwervingscontracten wegens dienst op binnenscheepen (*Belgisch Staatsblad* van 15 december 1962).

De wet strekt in de eerste plaats tot wijziging van de wetgeving op het gewaarborgd weekloon; die reglementering wordt definitief en het toepassingsgebied ervan wordt uitgebreid.

Vervolgens worden een reeks wijzigingen aangebracht in de wetten op de arbeidsovereenkomst, het bediendencontract en de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers, die hoofdzakelijk tot doel hebben voor één van die categorieën werknemers, de schippers namelijk, hetzelfde of een gelijksoortig stelsel toe te passen als het stelsel dat toepasselijk is voor de anderen. Deze wet betekent dus een grote stap in de richting van de eenmaking van het arbeidsovereenkomstenrecht (Gedr. Stuk Kamer (1961-1962), nr. 369-1, memorie van toelichting, blz. 1, en advies van de Raad van State, blz. 12 en 13).

In het beperkt kader van dit verslag is het niet mogelijk een volledig onderzoek te wijden aan de wijzigingen die werden aangebracht door de wet van 1962 (zie in dit verband P. Horion, *Suspension de travail et salaire garanti*, Fac. de droit à Liège, 1963). Het moge volstaan hier de belangrijkste wijzigingen te vermelden; ze zullen worden gerangschikt al naargelang ze betrekking hebben op de wet van 1900, de wet van 1960 op het gewaarborgd weekloon of de gecoördineerde wetten op het bediendencontract.

De bepalingen tot wijziging van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst vormen een verdere etappe met het oog op de geleidelijke vermindering van het ongerechtvaardigd verschil dat nog bestaat tussen het wettelijk statuut van de handarbeiders en het wettelijk statuut van de bedienden (Gedr. Stuk Kamer (1961-1962), nr. 369-4, blz. 2). Sommige bepalingen van de gecoördineerde wetten worden ongewijzigd overgenomen in de wet van 1900. Zij betreffen de vorm van de opzegging, het recht op afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, de geldigheidsvoorwaarden van het ontslag gegeven om een dringende reden. Andere beschikkingen bepalen de gevallen van wettige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst: de slechte weersomstandigheden, het gebrek aan werk wegens economische redenen, de sluiting van de onderneming gedurende de jaarlijkse vakantie.

De nieuwe wet gaat ook over tot een uitbreiding en een versoepeling van het stelsel van het gewaarborgd weekloon. Zij bepaalt dat de werkmán in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, recht heeft op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen. Ze wijzigt volledig de voorlopige bepalingen betreffende de betaling van het loon in geval van ziekte of ongeval. Die bepalingen verliezen hun tijdelijk karakter en worden geïntegreerd in de wet van 1900. De voorwaarde dat de ongeschiktheid ten gevolge van die gebeurtenissen 14 dagen moet duren, wordt opgeheven en vervangen door een carensdag. De wet van 1960 maakte het genot van de voordelen die ze toekende, ondergeschikt aan de aanwezigheid van de werkmán in de onderneming sedert ten minste zes maanden; die termijn

1955 et la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure (*Moniteur belge* du 15 décembre 1962).

La loi tend, en premier lieu, à modifier la législation sur le salaire hebdomadaire garanti en rendant cette réglementation définitive et en élargissant son champ d'application.

Elle entend, ensuite, apporter aux lois sur le contrat de travail, le contrat d'emploi et le contrat de batelier une série de modifications qui ont principalement pour objet d'assujettir l'une de ces catégories de travailleurs, les bateliers, à un régime identique ou similaire à celui qui est applicable aux autres. Elle constitue donc un pas marquant dans la voie de l'uniformisation du droit du contrat de louage de travail (Doc. Chambre (session 1961-1962), n° 369-1, exposé des motifs, p. 1, et avis du Conseil d'Etat, pp. 12 et 13).

Dans le cadre limité de ce rapport, il n'est pas possible de faire l'examen complet des modifications introduites par la loi de 1962 (voyez à ce propos P. Horion, *Suspension de travail et salaire garanti*, Fac. de droit à Liège, 1963). Il suffira de signaler les plus importantes d'entre elles, en les classant selon qu'elles concernent la loi de 1900, la loi de 1960 sur le salaire hebdomadaire garanti ou les lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Les dispositions modifiant la loi relative au contrat de travail constituent une étape ultérieure en vue de réduire progressivement l'écart injustifié existant encore entre le statut légal des travailleurs manuels et le statut légal des employés (Doc. Chambre (1961-1962), n° 369-4, p. 2). Certaines dispositions des lois coordonnées sont reproduites comme telles dans la loi de 1900. Elles concernent la forme du préavis, le droit de s'absenter pour chercher un nouvel emploi, les conditions de validité du congé donné pour motif grave. D'autres précisent les cas de suspension légitime de l'exécution du contrat: les intempéries, le manque de travail résultant de causes économiques, la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles.

La loi nouvelle procède aussi à une extension et un assouplissement du régime du salaire hebdomadaire garanti. Elle assure qu'en cas d'incapacité résultant d'un accident du travail, l'ouvrier a droit au salaire normal pendant une période de sept jours. Elle modifie complètement les dispositions provisoires concernant le paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident. Ces dispositions perdent leur caractère temporaire et sont intégrées dans la loi de 1900. La condition que l'incapacité résultant de ces événements ait duré 14 jours est supprimée et remplacée par un jour de carence. Alors que la loi de 1960 subordonnait le bénéfice des avantages qu'elle procurait à la présence de l'ouvrier dans l'entreprise depuis au moins six mois, ce délai est ramené à un mois. En outre, est supprimé le régime distinct



wordt verkort tot één maand. Bovendien wordt de verschillende regeling afgeschaft die door de wet van 1960 werd ingevoerd voor de ondernemingen die meer dan 10 werknemers tewerkstellen en de andere.

De wet brengt ook verschillende verbeteringen aan in de wetgeving betreffende het bediendencontract. Deze betreffen vooral: de waarborg van het dagloon, het kort verzuim, de verplichting een loon toe te kennen voor de dagen tijdens welke de bediende werk zoekt en voor de dagen tijdens welke hij in opzegging wordt gesteld, de weerslag van de sluiting van de onderneming gedurende de jaarlijkse vakantie op het contract alsook de berekening van de opzeggingstermijnen in functie van de anciënniteit die is verworven op het ogenblik van het ontslag, het recht op gewaarborgd loon voor de bedienden die op proef zijn aangeworven en het slachtoffer worden van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval.

1) De wet van 30 juli 1962 tot vaststelling van het statuut van de handelsvertegenwoordigers (*Belgisch Staatsblad* van 7 augustus 1962).

Deze wet maakt een einde aan de praktijken die erin bestaan de bescherming op het contractuele vlak of het genot van de sociale zekerheid te ontnemen aan een reeks werknemers die klanten opzoeken, door met hen een ondernemingscontract te sluiten van « autonome vertegenwoordiging ». Dit zijn misleidende praktijken want die vertegenwoordigers zijn in feite ondergeschikt aan de werkgever en zij werken onder zijn gezag.

Zij verwezenlijkt die doelstelling door het weglaten van « de klassieke criteria, volgens welke tot nog toe bepaald werd of een contract een arbeidsovereenkomst was » (verslag van de Commissie van Tewerkstelling en Arbeid van de Senaat, Gedr. St. Senaat (1962-1963) nr. 185). Men spreekt voortaan over het criterium van het gezag dat het ondergeschikt werk karakteriseert.

Het mechanisme van de wet is gebaseerd op het vermoeden *juris tantum* dat de commerciële tussenpersoon ondanks de verschillende kwalificatie die is gegeven door de contracterende partijen, een handelsvertegenwoordiger is waarop de wetgeving op het bediendencontract van toepassing is.

Artikel 1 bepaalt dat de handelsvertegenwoordigers onderworpen zijn aan het bediendenstatuut voor alle aangelegenheden die niet worden geregeld door deze wet. Artikel 2 bepaalt het toepassingsgebied van deze wet. Het regelt drie problemen. In de eerste plaats bepaalt het wat dient te worden verstaan onder handelsvertegenwoordiging; in de tweede plaats schept het een vermoeden van bediendencontract; in de derde plaats bepaalt het op positieve en op negatieve wijze op wie de wet toepasselijk zal zijn.

De andere bepalingen regelen de rechten en verplichtingen van de vertegenwoordigers, rekening houdend met de bijzonderheden van hun beroep, zoals deze reeds werden vermeld in de artikelen 27 tot 30 van de gecoördineerde wetten die werden opgeheven door deze wet. Artikel 4 erkent het recht op de commissie op de aanvaarde bestellingen. De arti-

que la loi de 1960 établissait entre les entreprises occupant plus de 10 travailleurs et les autres.

La loi contient aussi diverses améliorations de la législation relative au contrat d'emploi. Celles-ci concernent surtout: la garantie du salaire quotidien, le petit chômage, l'obligation d'accorder un salaire pour les journées au cours desquelles l'employé est à la recherche de travail et pour les journées durant lesquelles il a été mis en préavis, l'incidence de la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles sur le contrat ainsi que le calcul des délais de préavis en fonction de l'ancienneté acquise au moment du congé, le droit au salaire garanti des employés engagés à l'essai frappés d'une incapacité de travail résultant d'un accident du travail.

1) La loi du 30 juillet 1962 fixant le statut des représentants de commerce (*Moniteur belge* du 7 août 1962).

Cette loi met fin aux pratiques consistant à priver de la protection dans le domaine contractuel ou du bénéfice de la sécurité sociale un certain nombre de travailleurs effectuant de la prospection de clientèle, en concluant avec eux un contrat d'entreprise qualifié de « représentation autonome ». Il s'agit là de pratiques abusives, car ces représentants sont en fait dépendants de l'employeur et travaillent sous son autorité.

Elle réalise cet objectif en abandonnant « les normes classiques qui servent jusqu'à présent de pierre de touche pour déterminer le caractère de louage de travail d'un contrat » (rapport de la Commission de l'Emploi et du Travail du Sénat, Doc. Sénat (session de 1962-1963), n° 185). On parle désormais du critère de l'autorité qui caractérise le travail subordonné.

Le mécanisme de la loi est basé sur la présomption *juris tantum* que l'intermédiaire commercial est, malgré la qualification différente donnée par les parties au contrat, un représentant de commerce auquel s'applique la législation sur le contrat d'emploi.

L'article 1<sup>er</sup> souligne que les représentants de commerce bénéficient du statut d'employé pour toutes les questions non réglées par la présente loi. L'article 2 délimite le champ d'application de la loi. Il règle trois problèmes. En premier lieu, il définit ce qu'il faut entendre par représentation commerciale; en second lieu, il crée une présomption de contrat d'emploi; en troisième lieu, il détermine de façon positive et négative à l'égard de qui la loi sera applicable.

Les autres dispositions règlent les droits et obligations des représentants en tenant compte des particularités de leur profession, telles que celles-ci étaient déjà prises en considération par les articles 27 à 30 des lois coordonnées abrogées par la présente loi. L'article 4 reconnaît le droit à la commission sur les ordres acceptés. Les articles 5, 6

kelen 5, 6 en 7, lid 2, preciseren onder welke voorwaarden de commissies moeten betaald worden gedurende de periodes van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. Artikelen 10 en volgende omvatten aanwijzingen over de berekenings- en betalingsvoorwaarden van de commissies. Artikel 15 bepaalt in welke mate een uitwinningvergoeding moet worden betaald aan de vertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht.

Bepaalde artikelen, ingegeven door de gecoördineerde wetten, hernemen, onder gewijzigde vorm, de regels betreffende het concurrentiegeding (art. 18 à 20), de delcredereclausule (art. 21) en het scheidsrechterlijk beding (art. 23).

m) De wet van 24 december 1963 betreffende de schade-loosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 1963).

Artikel 75 van deze wet vervangt artikel 28bis, bbis), van de wet van 10 maart 1900 en artikel 10, § 2, 1°, van de gecoördineerde wetten. Die wijziging beantwoordt aan een opmerking van de Raad van State. De wetgever heeft de redactie van die bepalingen herzien ten einde de arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte als een van de oorzaken tot toekenning van het recht op het gewaarborgd weekloon te laten gelden.

n) De wet van 15 april 1964 tot wijziging van de wetgeving op de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge militaire dienst (*Belgisch Staatsblad* van 20 mei 1964).

Deze wet beoogt in de eerste plaats de vervollediging, in verband met de schorsing van de arbeidsovereenkomst en het bediendencontract, van de waarborgen die aan de werknemers reeds werden toegekend door de wet van 22 juli 1952 in geval van oproeping of wederoproeping onder de wapens (verslag Commissie Tewerkstelling en Arbeid van de Kamer, Gedr. St. Kamer (1963-1964) nr. 686/2). Het was van belang die schorsing uit te breiden en een bescherming toe te kennen aan de miliciens die, onder de wapens geroepen, voor een korte periode hebben bijgetekend. Bovendien leek het noodzakelijk sommige bepalingen van de wet van 22 juli 1952 te verbeteren die in de praktijk moeilijk toepasselijk waren (Gedr. St. Kamer (1963-1964) nr. 686/1, memorie van toelichting).

Voortaan is duidelijk gesteld dat de werkgever die zonder ernstige of voldoende reden een einde maakt aan een overeenkomst die gesloten is voor een onbepaalde tijd, een vergoeding voor contractverbreking moet betalen, naast de opzeggingsvergoeding die is vastgesteld bij de wet. Bovendien bepaalt de nieuwe tekst duidelijk dat de werkgever in geen geval ontslag met opzegging mag geven gedurende de schorsing die is gerechtvaardigd door het vervullen van de dienstplicht.

o) De wet van 8 april 1965 betreffende de bescherming van de jeugd (*Belgisch Staatsblad* van 15 en 19 april 1965).

Artikel 25 van deze wet vervangt de artikelen 34, 35 en 36 van de wet van 1900. De nieuwe wet centraliseert de gerech-

ten 7, alinéa 2, précisent à quelles conditions les commissions restent dues pendant les périodes de suspension de l'exécution du contrat. Les articles 10 et suivants contiennent des indications sur les modalités de calcul et de paiement des commissions. L'article 15 détermine dans quelle mesure une indemnité d'éviction est due au représentant qui a apporté une clientèle.

Certains articles inspirés des lois coordonnées reprennent, en les aménageant, les règles concernant la clause de non-concurrence (art. 18 à 20), la clause de ducroire (art. 21) et la clause d'arbitrage (art. 22).

m) La loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci (*Moniteur belge* du 31 décembre 1963).

L'article 75 de cette loi remplace l'article 28bis, bbis), de la loi du 10 mars 1900 et l'article 10, § 2, 1°, des lois coordonnées. Cette modification est intervenue pour répondre à une observation du Conseil d'Etat. Le législateur a revu la rédaction de ces dispositions afin d'admettre, parmi les causes d'ouverture du droit au salaire hebdomadaire garanti, l'incapacité résultant d'une maladie professionnelle.

n) La loi du 15 avril 1964 modifiant la législation sur la suspension du contrat de louage de travail pour cause de service militaire (*Moniteur belge* du 20 mai 1964).

Cette loi tend principalement à compléter, en ce qui concerne la suspension du contrat de travail et d'emploi, les garanties déjà accordées aux travailleurs par la loi du 22 juillet 1952 en cas d'appel ou de rappel sous les armes (rapport de la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre, Doc. Chambre (session 1963-1964) n° 686/2). Il importe d'étendre cette suspension et d'accorder une protection aux miliciens qui, ayant été appelés sous les armes, ont souscrit un rengagement de courte durée. Au surplus, il s'avérerait nécessaire de rectifier certaines dispositions de la loi du 22 juillet 1952 qui étaient difficilement applicables dans la pratique (exposé des motifs, Doc. Chambre (session 1963-1964) n° 686/1).

Dorénavant, il est clairement précisé que l'employeur qui met fin, sans raison grave ou suffisante, au contrat conclu pour une durée indéterminée, est tenu de payer une indemnité de rupture qui s'ajoute à l'indemnité de congé prévue par la loi. De même, le texte nouveau dit clairement que l'employeur ne peut pas donner congé avec préavis pendant la période de suspension motivée par l'accomplissement du service militaire.

o) La loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse (*Moniteur belge* du 15 et du 16 avril 1965).

L'article 25 de cette loi remplace les articles 34, 35 et 36 de la loi de 1900. La loi nouvelle centralise la protection

telijke bescherming in handen van een gespecialiseerde instelling. Met dat doel moest aan de rechtsmacht de bevoegdheid worden toegekend om beslissingen te treffen in een reeks burgerlijke aangelegenheden die betrekking hebben op de essentiële rechten van de minderjarige. Wat het arbeidsrecht betreft, gaat het om een eenvoudige hervorming van de procedure: de vrederechter vervangt de jeugdrechtsbank voor de kennisneming van de geschillen die kunnen ontstaan in verband met het sluiten van een arbeidsovereenkomst door een minderjarige en het ontvangen van het loon als tegenprestatie ervan.

p) De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon (*Belgisch Staatsblad* van 30 april 1965).

Sommige bepalingen van de wetgeving op de bescherming van het loon betreffen vanzelfsprekend aangelegenheden als de borgtocht van de werknemers of de inhoudingen op hun loon. De wetgever diende derhalve de nodige wijzigingen aan te brengen in de wet van 1900 en in de gecoördineerde wetten.

De bij de artikelen 8 en 25 van de wet op de arbeidsovereenkomst bedoelde schadevergoeding zal voortaan slechts kunnen worden afgehouden van het laatste loon en slechts ten belope van één vijfde ervan. Inzake de borgtocht kon de waarborg die de wet op het bediendencontract had verwezenlijkt worden verbeterd en uitgebreid tot andere categorieën van werknemers. Dit werd bereikt door de nieuwe wet die artikel 32 van de gecoördineerde wetten en artikel 28 van de wet op de arbeidsovereenkomst vervangt (Gedr. St. Senaat (1964-1965), nr. 115, blz. 75 en 101).

q) De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. (*Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.)

Ingevolge het advies dat werd uitgebracht door de Raad van State tijdens de voorbereidende werkzaamheden, vervangt artikel 62 van die wet artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 en artikel 5, eerste en tweede lid, van de wetten betreffende het bediendencontract ten einde die bepalingen in overeenstemming te brengen met de hiërarchie van de bronnen van de verplichtingen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers die voortvloeien uit de nieuwe wet. Deze bepaalt de feitelijke invloed die de collectieve arbeidsovereenkomsten uitoefenen op de individuele rechtsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers. De rangbepaling van de overeenkomst in de hiërarchie van de normen die toepasselijk zijn op die betrekkingen vormt het logisch gevolg van de wettelijke erkenning van de collectieve akkoorden als bron van arbeidsrecht.

r) De wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 9 januari 1970).

Deze wet, die belangrijk is omwille van het groot aantal artikelen en vooral omwille van de draagwijdte ervan, verwezenlijkt wat werd genoemd: « een periodieke herziening van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten ». Zij geeft

judiciaire dans les mains d'une instance spécialisée. Dans cette perspective, il s'imposait de donner compétence à la même juridiction pour statuer dans une série de matières civiles qui touchent aux droits essentiels du mineur. Pour ce qui concerne le droit du travail, il s'agit d'une simple réforme de procédure, qui substitue au tribunal de la jeunesse le juge de paix pour la connaissance des contestations résultant de l'engagement par un mineur de son travail et de la perception de la rémunération qui en constitue la contrepartie.

p) La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération (*Moniteur belge* du 30 avril 1965).

Certaines dispositions de la législation sur la protection de la rémunération concernent assez naturellement des questions comme le cautionnement des travailleurs ou les retenues sur leurs gains. Il en est résulté l'obligation pour le législateur d'apporter les modifications nécessaires à la loi de 1900 et aux lois coordonnées.

Les dommages et intérêts visés par les articles 8 et 25 de la loi sur le contrat de travail ne pourront désormais être retenus que sur la dernière paie et à concurrence d'un cinquième seulement. Sur le plan du cautionnement, il restait à étendre à d'autres catégories de travailleurs et à améliorer la garantie que la loi sur le contrat d'emploi avait réalisée. La chose est faite: la loi nouvelle remplace l'article 32 des lois coordonnées et l'article 28 de la loi sur le contrat de travail (Doc. Sénat (session ordinaire de 1964-1965) n° 115, pp. 75 et 101).

q) La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*Moniteur belge* du 15 janvier 1969).

Pour donner suite à l'avis exprimé par le Conseil d'Etat au cours des travaux préparatoires, l'article 62 de cette loi remplace l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 et l'article 5, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, des lois relatives au contrat d'emploi afin de mettre ces dispositions en concordance avec la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs qui résultent de la loi nouvelle. Celle-ci consacre l'influence de fait que les conventions collectives exercent sur les relations de droit individuel entre employeurs et travailleurs. La définition du rang de la convention dans la hiérarchie des normes applicables à ces relations est la conséquence logique de la reconnaissance légale des accords collectifs comme source du droit du travail.

r) La loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail (*Moniteur belge* du 9 janvier 1970).

Cette loi, importante par le nombre élevé de ses articles mais surtout par sa portée, réalise ce qu'on a appelé « une révision périodique de la législation sur les contrats de travail ». Elle poursuit de la sorte chacun des objectifs qui

aldus een gevolg aan alle doelstellingen die sedert ettelijke jaren de evolutie van het sociaal recht kenmerken. Zij wil aan de werknemers een grotere vastheid van betrekking en een grotere veiligheid van inkomen bezorgen. Zij beoogt de geleidelijke en voorzichtige eenmaking van het juridisch statuut van de verschillende categorieën van werknemers. Zij regelt ook, met het oog op een grotere zekerheid, de oplossing van geschillen inzake de toepassing van sommige wetsbepalingen, die het voorwerp hebben uitgemaakt van uiteenlopende interpretaties (Gedr. St. Kamer (1966-1967), nr. 407-1).

De wet groepeerde verscheidene bepalingen waarvan de belangrijkste betrekking hebben op : de bescherming van het moederschap, het verbod van het ontbindend beding in geval van huwelijk of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, de beperkte opzeggingstermijn van de gepensioneerden, de verantwoordelijkheid van de werknemer en de gedetailleerde reglementering van het proefbeding. De wet brengt ook verscheidene technische verbeteringen aan die zijn ingegeven door de adviezen van de N.A.R. of gerechtvaardigd door de moeilijkheden die in de praktijk werden gevonden.

De belangrijkste maatregelen hebben betrekking op de bescherming van het moederschap. Het facultatief prenataal verlof wordt een mobiel verlof dat kan worden uitgesteld tot de periode na de verplichte rust van acht weken na de bevalling en die automatisch recht geeft op de tegemoetkoming van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Bovendien worden de schorsingstermijnen van de arbeidsovereenkomst verlengd omwille van de verlenging van de verplichte rustperiode na de bevalling. Een andere maatregel beoogt de bescherming van het moederschap op een meer doeltreffende wijze, met name door het verbod dat aan de werkgever wordt opgelegd om een zwangere vrouw te ontslaan om redenen, eigen aan haar toestand, vanaf het ogenblik dat hij werd ingelicht over die toestand tot het verstrijken van de termijn van een maand na het einde van de postnatale rust.

Ten einde een grotere vastheid van betrekking te verzekeren, bestempelt de wet als nietig de clausules waarbij wordt bepaald dat het huwelijk of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst. Die clausules, waarvan een rechterlijke uitspraak de geldigheid had aanvaard, zullen dus niet meer automatisch spelen. De partijen zullen verplicht zijn ontslag te geven. Aan de bedienden, die omwille van hun anciënniteit, verplicht kunnen zijn zeer lange opzeggingstermijnen in acht te nemen, wordt toegelaten juist vóór hun pensioen een beperkte opzegging te geven van drie maanden tot anderhalve maand. Die termijnen worden verdubbeld voor de werkgevers die op dat zelfde ogenblik de bedienden wensen te ontslaan.

De wetgever onderzoekt nogmaals het probleem van het proefbeding. Hij herneemt de opvatting van de Raad van State die in zijn advies stelde dat het proefbeding geen bijzondere vorm van overeenkomst is. En om een einde te maken aan bepaalde praktijken, legt hij de verplichting op om bij de indiensttreding een geschreven stuk op te stellen waarbij het beding wordt vastgesteld. Hij preciseert dat bij ontstentenis van aanwijzingen in de overeenkomst, de proef-

dirigent depuis plusieurs années l'évolution du droit social. Elle tend à assurer aux travailleurs une meilleure stabilité de l'emploi et une meilleure sécurité du revenu de leur travail. Elle vise à l'uniformisation progressive et prudente du statut juridique des différentes catégories de travailleurs. Elle règle aussi, en vue d'assurer une plus grande sécurité, la solution des controverses sur l'application de certaines dispositions légales qui ont fait l'objet d'interprétations divergentes (Doc. Chambre (1966-1967), n° 407-1).

La loi groupe des dispositions 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 du salarié et la réglementation détaillée de la clause d'essai. La loi apporte aussi diverses améliorations techniques inspirées par les avis du C.N.T. ou justifiées par les difficultés que la pratique a révélées.

Les mesures les plus importantes sont celles qui concernent la protection de la maternité. Le congé prénatal facultatif devient un congé mobile, qui peut être reporté à la suite de la période de repos obligatoire de huit semaines après l'accouchement et qui donne automatiquement lieu à l'intervention de l'assurance maladie-invalidité. En outre, les délais de suspension du contrat de travail sont prolongés en raison de l'allongement de la période de repos obligatoire qui suit l'accouchement. Une autre mesure tend à protéger la maternité d'une manière plus efficace, en interdisant à l'employeur de licencier une femme enceinte pour des raisons tenant à son état à partir du moment où il a été informé de cet état jusqu'à l'expiration du délai d'un mois prenant cours à la fin du repos postnatal.

La loi, en vue d'assurer une meilleure stabilité de l'emploi, frappe de nullité les clauses disposant que le mariage ou le fait d'atteindre l'âge de la pension mettent fin au contrat. Ces clauses, dont la jurisprudence avait admis la validité, ne joueront donc plus automatiquement. Les parties seront tenues de donner congé. Les employés, qui sont quelquefois astreints en raison de leur ancienneté à respecter des préavis très longs, pourront à la veille d'être pensionnés, donner un préavis réduit de trois mois à un mois et demi. Ces délais sont doublés pour les employeurs désirant au même moment licencier les employés.

Le législateur réexamine une fois de plus la question de la clause d'essai. Il reprend à son compte les conceptions du Conseil d'Etat qui déclarait dans son avis que la clause d'essai ne constitue pas une forme particulière de contrat. Et pour mettre fin à certaines pratiques, il impose la rédaction au moment de l'entrée en service d'un écrit constatant la clause. Il précise qu'à défaut d'indications dans la convention, la période d'essai sera de sept jours pour les ouvriers

tijd voor de werklieden zeven dagen en voor de bedienden een maand zal duren. Hij beslist dat de proeftijd zal moeten worden verlengd wanneer een oorzaak tot schorsing optreedt. Indien de verlenging echter meer dan zeven dagen duurt voor de werklieden, zal de werkgever de mogelijkheid hebben om het contract te beëindigen.

Inzake de verantwoordelijkheid van de werknemers werd de wetgeving aangevuld ten einde overeenkomsten te verhinderen die zouden afwijken van de principes van artikel 8 van de wet van 1900 en van artikel 5 van de gecoördineerde wetten. De individuele overeenkomsten, die een zwaardere verantwoordelijkheid opleggen aan de werklieden en de bedienden, worden voortaan nietig verklaard.

Artikel 28ter van de wet van 1900 wordt herzien om een einde te maken aan het twistpunt inzake de vraag of de werkgever de werkhervatting moet mededelen wanneer de ongunstige weersomstandigheden, die de oorzaak van de schorsing waren, zijn veranderd. Voortaan moet de werkgever de werkmans verwittigen bij het begin en het einde van de periode van de schorsing die is gerechtvaardigd door die weersomstandigheden.

Andere bepalingen, eveneens van sociale aard, hebben betrekking op de uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet op het bediendencontract, de beperkingen van de contractuele vrijheid inzake het concurrentiebeding evenals de beteugeling van het willekeurig ontslag. Men kan voortaan niet meer beweren dat de werkgever het recht heeft willekeurig te ontslaan zelfs met een opzegging. Voortaan kan de werkgever, zelfs wanneer hij een wettelijk ontslag geeft, worden ondervraagd over de beweegredenen van zijn daad. Het ontslag zal antisociaal zijn wanneer zal kunnen worden gewezen op het bestaan van een chronologisch verband tussen de stappen aangewend door een werkmans ter voldoening van een recht en het ontslag dat er op volgt.

Voorts telt de wet een groot aantal bepalingen van technische aard waarvoor kan worden verwezen naar het gedetailleerd verslag dat de heer Bury namens de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg heeft uitgebracht (Gedr. St. Senaat nr. 12 van 23 oktober 1969). Aldus heeft de wetgever voor talrijke punten de toenadering kunnen verwezenlijken tussen de juridische statuten van de verschillende categorieën van werknemers. De eenmaking is voortaan doorgevoerd op de volgende vlakken: de onmogelijkheid om bepaalde nietigheden van de overeenkomst in te roepen, de types van overeenkomsten, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, het bewijs van de aanwerving, de verjaring, de verantwoordelijkheid van de werknemers, het gevolg van de dood van de werkgever, de nietigheid van de ontbindende voorwaarden in geval van huwelijk, moederschap en pensioen, het ontslag gegeven om dringende redenen, de forfaitaire vergoeding bij de beëindiging van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, de sanctie voor het niet in bewaring geven van een borgtocht, de bescherming van het moederschap, de schorsing van de overeenkomst tijdens de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon en de termijn voor het indienen van het geneeskundig getuigschrift.

Die wet heeft dus de taak van coördinatie die het Parlement thans onderneemt, ruimschoots vereenvoudigd.

et d'un mois pour les employés. Il décide que la période d'essai devra être prolongée lorsque survient une cause de suspension. Toutefois, si la prolongation dure plus de sept jours pour les ouvriers et plus de huit jours pour les employés, l'employeur recouvrera la faculté de mettre fin au contrat.

Pour ce qui concerne la responsabilité des travailleurs, la législation a été complétée afin d'empêcher les conventions dérogatoires aux principes contenus dans l'article 8 de la loi de 1900 et dans l'article 5 des lois coordonnées. Les conventions individuelles stipulant une responsabilité plus lourde pour les ouvriers et employés sont dorénavant frappées de nullité.

L'article 28ter de la loi de 1900 est revu pour mettre fin à la controverse sur la question de savoir si l'employeur devait avertir de la reprise du travail lorsque les intempéries qui ont entraîné la suspension ont cessé. Dorénavant l'employeur a l'obligation d'avertir l'ouvrier au début et à la fin de la période de suspension justifiée par ces événements.

D'autres dispositions, à caractère social également, concernent l'extension du champ d'application de la loi sur le contrat d'emploi, les restrictions apportées à la liberté contractuelle en matière de clause de non-concurrence, ainsi que la répression des licenciements abusifs. Il n'est dorénavant plus permis d'affirmer que l'employeur a un pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis. Désormais, même lorsqu'il donne le préavis légal, l'employeur peut être interpellé sur les motifs de son acte. Le licenciement aura un caractère antisocial lorsque l'existence d'un lien chronologique pourra être révélée entre la démarche d'un ouvrier tendant à obtenir satisfaction à un droit et le licenciement qui s'ensuit.

Par ailleurs, la loi contient un grand nombre de dispositions à caractère technique pour le détail desquelles on se permet de renvoyer au rapport fait par M. Bury au nom de la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale (Doc. Sénat n° 12, du 23 octobre 1969). De la sorte, le législateur a pu réaliser sur de nombreux points le rapprochement des statuts juridiques des différentes catégories de travailleurs. L'uniformisation est désormais complète dans les domaines suivants: l'inopposabilité de certaines nullités du contrat, les types de contrats, la constatation par écrit du contrat à terme, la preuve de l'engagement, la prescription, la responsabilité des travailleurs, l'effet de la mort de l'employeur, la nullité des clauses résolutoires en cas de mariage, maternité et pension, le congé donné pour motifs graves, l'indemnité forfaitaire de rupture du contrat à terme, la sanction du défaut de dépôt de cautionnement, la protection de la maternité, la suspension du contrat pendant les vacances annuelles, le salaire garanti et le délai d'introduction du certificat médical.

Cette loi a donc grandement facilité la tâche de coordination que le Parlement entreprend à présent.

s) De wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (*Belgisch Staatsblad* van 20 mei 1970).

Die wet heeft tot doel aan een bijzondere categorie van werknemers, de dienstboden, een wettelijk statuut toe te kennen waarbij hun dezelfde bescherming wordt verleend als aan de andere werknemers. Tot bij de invoering van die wet werden de contractuele betrekkingen tussen de werkgever en de dienstboden beheerd door de burgerlijke wetten en de gewoonten. Voortaan zullen die betrekkingen worden geregeld door dwingende wettelijke bepalingen waarvan niet meer zal mogen worden afgeweken ten nadele van de dienstboden.

Onder de specifieke bepalingen van de arbeidsovereenkomst voor de dienstboden dienen te worden vermeld : de mogelijkheid om bij koninklijk besluit een type-overeenkomst vast te stellen (art. 2, zie koninklijk besluit van 9 juli 1970), de vaststelling van een verplichte proeftijd van veertien dagen (art. 7) de verplichting voor de werkgever om te zorgen voor behoorlijke arbeidsvoorwaarden (art. 12), de verplichting voor de werkgever om de middelen ter beschikking te stellen van de werknemer om zijn persoonlijke voorwerpen op te bergen (art. 13), de betaling aan de dienstbode, wanneer de werkgever voorlopig zijn gezin elders overplaatst, van een dagvergoeding die overeenstemt met het verlies van de voordelen in natura die hij genoot (art. 15) en de verplichting om, zolang het nodig is, normaal onderdak te verschaffen alsook de passende zorgen te verstrekken aan de inwonende dienstbode die in de onmogelijkheid verkeert te arbeiden (art. 24).

Die grote gelijkheid tussen de statuten van de dienstbode en de handarbeider werd precies nagestreefd om de coördinatie te vergemakkelijken van de teksten van de verschillende wetten op de arbeidsovereenkomsten (zie uiteenzetting van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in het verslag van de Senaatscommissie, Gedr. St. Senaat nr. 70 van 27 november 1969).

t) De wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten (*Belgisch Staatsblad* van 18 juni 1970).

Het voornaamste doel van de wet van 9 juni 1970 bestaat erin de moeilijkheden en misbruiken te verhelpen waartoe de tewerkstelling van de studenten soms aanleiding heeft gegeven; daarbij moest echter voorkomen worden dat een oneerlijke concurrentie zou worden gevoerd t.a.v. de gewone werknemers (zie inleiding van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in het verslag van de Kamercommissie, Gedr. St. Kamer nr. 652/2 van 14 mei 1970). Daarom wil de wet vooral de tekortkomingen van de controle op dit soort arbeid verhelpen veeleer dan wijzigingen aanbrengen in de bestaande wetgeving die geacht werd voldoende waarborgen te bieden aan deze werknemers.

De voornaamste bepalingen van de wet zijn immers vervat in artikel 1 dat een vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst of van een bediendencontract instelt, wat tot gevolg heeft, behoudens bewijs van het tegendeel, dat de bepalingen van die wetten toepasselijk zijn op de overeen-

s) La loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique (*Moniteur belge* du 20 mai 1970).

L'objectif de cette loi est de doter une catégorie particulière de travailleurs, les domestiques, d'un statut légal leur assurant la même protection que celle dont jouissent les autres travailleurs. Jusqu'à cette loi, en effet, les rapports contractuels entre l'employeur et les travailleurs domestiques étaient régis par les lois civiles et par les usages. Désormais, ces rapports sont réglés par des dispositions légales impératives, auxquelles il ne sera plus permis de déroger au détriment des travailleurs domestiques.

Parmi les dispositions spécifiques du contrat de travail domestique, il y a lieu de citer : la possibilité de déterminer par arrêté royal un contrat type (art. 2, voir arrêté royal du 9 juillet 1970), la fixation d'une période d'essai obligatoire de quatorze jours (art. 7), l'obligation pour l'employeur de veiller aux conditions de travail (art. 12), l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels (art. 13) le paiement au travailleur domestique, si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit, d'une indemnité journalière correspondant à la perte des avantages en nature dont il jouissait (art. 15) et l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au travailleur domestique interne qui est incapable de travailler (art. 24).

Cette grande similitude des statuts du travailleur domestique et du travailleur manuel a du reste été conçue précisément pour faciliter la coordination des textes des différentes lois sur le contrat de louage de travail (voir l'exposé du Ministre de l'Emploi et du Travail dans le rapport de la Commission du Sénat, Doc. Sénat n° 70 du 27 novembre 1969).

t) La loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants (*Moniteur belge* du 18 juin 1970).

Le but essentiel de la loi du 9 juin 1970 est de remédier aux difficultés et aux abus auxquels la mise au travail des étudiants a parfois donné lieu, tout en évitant une concurrence irrégulière à l'égard des travailleurs « normaux » (voir introduction du Ministre de l'Emploi et du Travail dans le rapport de la Commission de la Chambre, Doc. Chambre n° 652/2 du 14 mai 1970). Dès lors, la loi entend surtout combler les déficiences du contrôle de ce genre de travail, plutôt que de modifier la législation existante considérée comme procurant des garanties suffisantes à ce type de travailleurs.

Les principales dispositions de la loi sont contenues à l'article 1<sup>er</sup>, qui instaure la présomption de l'existence d'un contrat de travail ou d'emploi, ce qui a pour effet, sauf preuve contraire, de rendre applicables les dispositions de ces lois aux contrats d'occupation d'étudiants. D'autres dis-

komsten inzake tewerkstelling van studenten. Andere belangrijke bepalingen zijn opgenomen in artikel 2, dat aan de Koning de macht toekent om bepaalde categorieën van studenten uit het toepassingsgebied te sluiten ten einde de concurrentie te voorkomen t.a.v. de andere werknemers (koninklijk besluit van 12 juni 1970) en in de artikelen 3 tot 6 die de verplichting opleggen om een geschreven overeenkomst op te stellen, er bepaalde vermeldingen in op te nemen en ze over te maken aan de sociale inspectie. Omwille van het tijdelijk karakter van dit soort tewerkstelling stelt artikel 11 beperkte opzeggingstermijnen vast; de artikelen 8 en 9 hebben betrekking op de verplichting voor de werkgever om eventueel een behoorlijk onderdak en de passende zorgen te verlenen aan de student die bij hem inwoont.

## 2. *De tendensen van de geschiedenis van het arbeidsovereenkomstenrecht.*

Sedert de wet van 10 maart 1900 en door de evolutie van de wetgeving die zopas werd geschetst, heeft het arbeidsovereenkomstenrecht zijn eigen tendensen verworven.

Deze tweede afdeling heeft tot doel, zonder het debat over de autonomie van het sociaal recht opnieuw te openen, de krachtlijnen te onderstrepen van een blijkbaar ongeoordeende en in ieder geval veelvormige evolutie.

Zowel op het vlak van de individuele verhoudingen als op dat van de collectieve betrekkingen, en meer algemeen in het geheel van het economisch en sociaal leven, is één tendens fundamenteel, namelijk die van de verbetering van de toestand der werknemers. Marcel David heeft die op een zeer algemene maar tevens zeer volledige wijze omschreven als zijnde « het verloop van de aanpassing en de vernieuwing van de instellingen, van de structuren en van de stelsels ten einde een steeds groter wordend aantal mensen, individueel en als groep, een grotere veiligheid en verantwoordelijkheid, d.w.z. een grotere waardigheid te bezorgen » (Les travailleurs et le sens de leur histoire — Col. Temps de l'Histoire — Paris Cujas 1967, p. 131).

Hoewel de gedachte van sociale vooruitgang op het eerste gezicht geen juridische weerklank heeft, kan zij omwille van haar dynamische kracht op een positieve wijze dienen als analysevoorbeeld. De definitie die zopas werd gegeven omvat overigens de beide gedachtenlijnen die niet zijn ontgaan aan de aandacht van de meeste auteurs die het arbeidsrecht vanuit een synthese-oogpunt hebben onderzocht (onder meer A. Brun, Les grandes tendances du droit du travail à l'époque contemporaine, Rev. int. de dr. comp. 1967, blz. 5 en vlg.; P. Horion, Les caractères actuels du droit social belge, Rev. du travail 1950, blz. 124 en vlg.; S. David, Soixante-quinze ans de droit social, Journal des tribunaux 1960, p. 208; R. Blanpain: Tendensen en kenmerken van het Belgische Arbeidsrecht, C.A.D.; H. Lenaerts, Inleiding tot het Sociaal Recht).

De eerste van die gedachtenlijnen vindt haar oorsprong in de vaststelling van een mobiliteit van de methodes en technieken, van een juridische beweging bestaande uit aanpassingen en soms grondige vernieuwingen van de arbeidsovereenkomst.

positions importantes figurent à l'article 2, qui permet au Roi d'exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la loi afin d'éviter la concurrence à l'égard des autres travailleurs (arrêté royal du 12 juin 1970, et les articles 3 à 6, qui imposent l'obligation de rédiger un contrat écrit, d'y faire figurer certaines mentions et de le communiquer à l'inspection sociale. En raison du caractère temporaire de ce genre d'occupation, l'article 11 fixe des délais réduits de préavis; les articles 8 et 9 concernent l'obligation de l'employeur d'assurer éventuellement un logement convenable et des soins appropriés à l'étudiant qu'il loge.

## 2. *Les tendances de l'histoire du droit du louage de services.*

Depuis la loi du 10 mars 1900 et à travers le mouvement législatif dont on vient de retracer les grandes lignes, le droit du louage de services a affirmé ses tendances propres.

Cette seconde section, sans rouvrir le débat sur l'autonomie du droit social, a en vue de souligner les lignes de force d'une évolution apparemment désordonnée et en tout cas protéiforme.

Dans le domaine des relations individuelles comme dans celui des relations collectives, et plus généralement dans l'ensemble de la vie économique et sociale, une tendance est fondamentale; c'est celle de l'amélioration de la condition des travailleurs. Marcel David l'a définie de façon très générale, mais aussi très complète, comme étant « le processus d'aménagement et de renouvellement des institutions, des structures et des systèmes en vue d'assurer à un nombre d'hommes croissant, pris individuellement et en groupe, davantage de sécurité et des responsabilités accrues, c'est-à-dire plus de dignité » (Les travailleurs et le sens de leur histoire — Col. Temps de l'Histoire — Paris Cujas 1967, p. 131).

Bien que l'idée de progrès social n'éveille, à première vue, aucun écho juridique, elle peut, par sa vertu dynamique, servir avantageusement de modèle d'analyse. La définition qu'on vient de donner contient du reste les deux axes de réflexion qui n'ont pas manqué de retenir l'attention de la majorité des auteurs ayant examiné le droit du travail dans une perspective synthétique (entre autres A. Brun, Les grandes tendances du droit du travail à l'époque contemporaine, Rev. int. de dr. comp. 1967, pp. 5 et sqq.; P. Horion, Les caractères actuels du droit social belge, Rev. du travail 1950, pp. 124 et sqq.; S. David, Soixante-quinze ans de droit social, Journal des tribunaux 1960, p. 208; R. Blanpain, Tendances et caractéristiques du droit du travail; Droit du travail, ouvrage collectif C.A.D.; H. Lenaerts, « Inleiding tot het Sociaal Recht »).

Le premier de ces axes résulte de la constatation d'une mobilité des méthodes et des techniques, d'un mouvement juridique intense fait d'aménagements et parfois de renouvellements profonds du contrat de travail.



De tweede is gebaseerd op de vaststelling van een bestendigheid in de doelstellingen; de veranderingen die het arbeidsrecht raken worden ondanks hun aantal en ritme onverwijld in één enkele richting doorgevoerd. De vastheid van de doelstellingen en de wijziging van de middelen zijn blijkbaar de twee tendensen die aan het recht van de individuele verhouding zijn eigenschappen toekent.

a) De vastheid van de doelstellingen.

Het huidige arbeidsrecht is ingegeven door de zorg om aan de werknemer « meer waardigheid » te geven. Door de bescherming die het biedt (P. Orianne, *La notion du droit social*, Centre interuniv. dr. social 1962) beoogt het de verwezenlijking van de voorwaarden van een daadwerkelijke sociale rechtvaardigheid (J.M. Berger, *Les principes généraux du droit social à travers les travaux parlementaires de 1930 à nos jours. Mémoire U.C.L. Licence en droit social*). Zelfs indien dit recht onlangs de invloed heeft ondervonden van de geleide economie en ook al hebben we het ontstaan gezien van een recht met een economische finaliteit, de vorming en de evolutie van het juridisch bestel van de ondergeschikte arbeid blijven ingegeven door die zorg (A. Rouast et P. Durand, *Précis de droit du travail*, Dalloz Paris, 2<sup>e</sup> édit., pp. 23 en 27, G. De Broeck, *Geschiedenis van de sociale wetgeving in België*, A.C.V. 1953, pp. 7 en 45).

Met de strijd voor meer waardigheid streven de werknemers twee doelstellingen na.

Het is hun vooreerst te doen om het bekomen van een bepaalde rechtskundige en economische zekerheid en vervolgens om de erkenning van hun verantwoordelijkheid in de werking van de onderneming en in het economisch leven in het algemeen (M. David, *op. cit.*, pp. 248 en vlg.).

Het bereiken van die zekerheid moet noodzakelijkerwijze worden verwezenlijkt langs de wijziging van het overeenkomstenrecht. De verwezenlijking van de doelstelling i.v.m. de verantwoordelijkheid is veeleer tot uiting gekomen in de ontwikkeling, naast de overeenkomst, van een recht van collectieve betrekkingen. Die gedifferentieerde invloed kan gemakkelijk worden verklaard. In het eerste geval is het de werknemer afzonderlijk wiens toestand werd bedreigd en die derhalve bescherming verdiende. In het tweede geval is het de ondergeschikte arbeid waarvan het belang werd miskend en die daarom moet worden geherwaardeerd. Daarin ligt het ruimere probleem verscholen van de « erkenning van de werknemer als sociaal wezen » (P. Virton, *Histoire et Politique du droit du travail*, Bibl. de la recherche sociale, Paris, Spes. 1968, p. 123).

Die doelstelling van zekerheid of bescherming, die volgens Professor Orianne het theoretisch begrip van het sociaal recht vormt (*La notion du droit social*, p. 24), wordt hieronder nader onderzocht. Die doelstelling is overigens dubbel, m.a.w. zij heeft twee oriënteringen waardoor het mogelijk wordt de regels beter te rangschikken en de evolutie ervan duidelijker in het licht te stellen.

Le second tient dans l'affirmation d'une permanence des objectifs; les changements qui affectent le droit du travail, malgré leur nombre et leur rythme, s'effectuent sans désenparer dans une direction unique. Constance des fins, mouvance des moyens, telles paraissent être les deux tendances qui impriment au droit du rapport individuel de travail ses caractéristiques.

a) La constance des fins.

Le droit contemporain du travail est dominé par le souci de donner au travailleur « plus de dignité ». Par la protection qu'il assure (P. Orianne, *La notion du droit social*, Centre interuniv. dr. social 1962), il tend à réaliser les conditions d'une justice sociale effective (J.M. Berger, *Les principes généraux du droit social à travers les travaux parlementaires de 1930 à nos jours. Mémoire U.C.L. Licence en droit social*). Même si, à une date récente, ce droit a subi l'emprise de l'économie dirigée et si l'on a vu l'émergence d'un droit à finalité économique, la formation et l'évolution des cadres juridiques du travail subordonné restent marquées par cette préoccupation (A. Rouast et P. Durand, *Précis de droit du travail*, Dalloz Paris, 2<sup>e</sup> édit., pp. 23 et 27; G. De Broeck, *Histoire de la législation sociale en Belgique*, C.S.C. 1953, pp. 7 et 45).

La conquête de plus de dignité par les travailleurs recouvre deux objectifs.

Il s'agit d'abord pour eux d'obtenir une certaine sécurité juridique et économique et ensuite de voir reconnaître leur responsabilité dans le fonctionnement de l'entreprise et dans la vie économique en général (M. David, *Les travailleurs et le sens de leur histoire*, pp. 248 ssq.).

La poursuite de l'objectif de sécurité devait nécessairement passer par la modification du droit des contrats. La recherche de l'objectif de responsabilité s'est plutôt traduite par le développement, en marge du contrat, d'un droit des rapports collectifs. Cet impact différencié s'explique aisément. Dans le premier cas, c'est le travailleur considéré isolément qui voit sa condition menacée et qui, de ce fait, mérite protection. Dans le second cas, c'est le travail subordonné dont l'importance est méconnue et qui, de ce fait, mérite valorisation. C'est là tout le problème, beaucoup plus large, de « la reconnaissance du salarié comme être social » (P. Virton, *Histoire et politique du droit du travail*, Bibl. de la recherche sociale, Paris, Spes. 1968, p. 123).

Les propos qui vont suivre porteront surtout sur l'examen de cet objectif de sécurité ou de protection qui, selon le professeur Orianne, forme la notion théorique du droit social (*La notion du droit social*, p. 24). L'objectif a du reste deux volets, en d'autres termes : deux orientations, dont la distinction permet un meilleur classement des règles et un éclairage plus net de leur évolution.



Het streven naar een grotere rechtszekerheid vormt het eerste deel van dit tweeluik. Dat dit streven vooraan komt, is licht te verklaren aangezien het gemakkelijker is een wet te wijzigen dan heel een economisch stelsel om te vormen, maar het wordt eveneens verduidelijkt door het feit dat het recht zich vanzelfsprekend leent tot de gedachte dat bepaalde rechtsonderhorigen een bijzondere bescherming verdienen. Aanvankelijk gaat het inderdaad daarover: met het oog op een grotere bescherming van de werknemer een nieuwe omschrijving geven van de arbeidsverhoudingen die ontstaan uit de overeenkomst. Vanuit dit oogpunt bekeken strekken de normatieve inspanningen om de persoonlijke band te herstellen tussen de werknemer en de werkgever die verdwenen is sedert het ontstaan van de grootindustrie. « De betekenis van het arbeidsrecht is van morele aard. De moderne maatschappij laat niet toe dat de arbeid wordt beschouwd als een materieel goed waarop de marktwetten van toepassing zijn (...). Volgens Fr. Perroux, is het arbeidsrecht het geheel van middelen op grond waarvan de werkende mens juridisch wordt erkend in zijn absolute betekenis van menselijk wezen » (A. Rouast en P. Durand, *op. cit.*, p. 28; zie ook G. De Broeck, *op. cit.*, p. 52).

Die erkenning zal meer concreet tot uiting komen in een versteviging van de toestand van de werknemer in het contract dat hij zal sluiten, d.w.z. uiteindelijk door het opgeven van de klassieke leer van de autonomie van de rechtsonderhorigen. « De rechtsleer van de wilsautonomie, schrijven in dit verband A. Rouast en P. Durand, impliceert een filosofisch stelsel waarin de gelijke en vrije soevereine wil de sociale organisatie vormt. Maar die vrijheid en die gelijkheid bestaan die in werkelijkheid? De toestand van beide partijen is ongelijk. Enerzijds beschikt de werkgever, die kan steunen op zijn sociale autoriteit, over een meer uitgebreide kennis, over kapitaal en is hij in staat om voorbijgaande opofferingen te doen om uiteindelijk de voorwaarden van het contract af te dwingen. Aan de andere kant staat de werknemer, die normaal over geen andere inkomsten beschikt dan zijn dagelijks loon en die niet anders kan dan een contract sluiten: van die twee contractanten moet er noodzakelijkerwijze één bezwijken. De Staat moet door zijn voorgedij de gelijkheid tussen de partijen herstellen ». (Précis, p. 26).

Om die gelijkheid te herstellen werden twee middelen aangewend: de ontwikkeling van de mechanismen tot bescherming van de werknemer en de uitbreiding van het toepassingsgebied van die mechanismen.

In het eerste geval heeft de wetgever de vrijheid beperkt bij het sluiten van een contract, bijvoorbeeld inzake verantwoordelijkheid of concurrentiebeding. Het recht om te ontslaan met opzegging werd aangepast, naargelang het initiatief van de beëindiging uitgaat van de werkgever of de werknemer. De wettelijke termijn is van openbare orde ten voordele van de werknemer. Wat meer is, sedert de wet van 21 november 1969 werd een einde gemaakt aan de macht van de werkgever om naar goedvinden te ontslaan; mocht hij er toch misbruik van maken dan kan hij eventueel verplicht worden tot schadeloosstelling. Bepaalde formaliteiten

La recherche d'une plus grande sécurité juridique constitue le premier volet de ce diptyque. Cette antériorité se comprendra aisément si l'on admet qu'il est plus facile de changer une loi que de transformer un système économique, mais elle s'explique aussi parce que le droit est naturellement ouvert à l'idée que certains sujets de l'ordre juridique méritent une protection spéciale. Dans un premier temps, c'est en effet de cela qu'il s'agit: redéfinir dans le sens d'une plus grande protection du travailleur les rapports naissant du contrat. De ce point de vue, les efforts normatifs tendent à rétablir les liens personnels entre le travailleur et l'employeur dont la disparition a résulté de l'avènement de la grande industrie. « La signification du droit du travail est d'ordre moral. La société moderne n'admet pas que le travail soit traité comme un bien matériel soumis à la loi du marché (...). Suivant Fr. Perroux, le droit du travail est l'ensemble des moyens par lesquels est reconnue juridiquement la personne ouvrière dans sa signification absolue de personne humaine » (A. Rouast et P. Durand, *op. cit.*, p. 28; voir aussi G. De Broeck, *op. cit.*, p. 52).

Cette reconnaissance se traduira plus concrètement par un renforcement de la position du travailleur dans le contrat qu'il est amené à conclure, c.-à-d. en définitive par un abandon de la doctrine classique de l'autonomie des sujets de droit. « La doctrine de l'autonomie de la volonté, écrivent à ce propos A. Rouast et P. Durand, implique un système philosophique où des volontés souveraines, égales et libres fondent l'organisation sociale. Mais cette liberté et cette égalité existent-elles en fait? La condition des deux parties est inégale. D'un côté se trouve l'employeur, bénéficiant de son autorité sociale, d'une instruction plus étendue, disposant de capitaux, capable de supporter des sacrifices passagers pour imposer finalement les conditions du contrat. De l'autre, le travailleur qui ne dispose normalement d'autres ressources que son gain journalier et ne peut se dispenser de contracter: de ces deux contractants, l'un doit nécessairement succomber. L'Etat doit par sa tutelle, rétablir l'égalité entre les parties. » (Précis, p. 26).

Pour rétablir cette égalité, deux moyens ont été mis en œuvre: le développement des mécanismes protecteurs du salarié et l'élargissement du champ d'application de ces mécanismes.

Dans le premier cas, le législateur a restreint la liberté de contracter, par exemple en matière de responsabilité ou de clause de non-concurrence. Le droit de donner congé avec préavis a été aménagé différemment selon que la cessation émane de l'employeur ou du travailleur. Le délai légal est devenu d'ordre public en faveur du salarié. Bien mieux, depuis la loi du 21 novembre 1969, le pouvoir de l'employeur de licencier a cessé d'être discrétionnaire; l'exercice abusif qu'il en ferait l'expose éventuellement à des dommages et intérêts. Un formalisme certain rend difficile l'application des conditions de travail moins favorables; c'est ainsi qu'un

bemoeilijken het opleggen van minder gunstige arbeidsvoorwaarden; aldus wordt een geschreven overeenkomst vereist om het proefbeding of het contract op termijn vast te stellen. Daarbij komen de regels waardoor vooral de menselijke waarde van de arbeid wordt erkend: de verplichting tot wederzijdse eerbied, het onthaal van de werknemers, de bescherming van de moeders en van de oudere werknemers.

Op het vlak van de toepassing van die mechanismen kan dezelfde inspanning van de wetgever worden vastgesteld. Van een recht in een quasi-beginstadium — aangezien het slechts twee artikels telde — komt men tot een complexe wetgeving die bijna alle vormen van arbeid in ondergeschikt verband dekt: de wet van 10 maart 1900 voor de werklieden, de wet van 7 augustus 1922 voor de bedienden, de wet van 30 juli 1963 voor de handelsvertegenwoordigers en tenslotte de wetten van 24 april 1970 en van 9 juni 1970 voor de dienstboden en de studenten waaraan kunnen worden toegevoegd, onder de bepalingen die geen deel uitmaken van de coördinatie, de wet van 5 juni 1928 (arbeidsovereenkomst voor zeelieden), de wet van 1 april 1936 (arbeidsovereenkomst voor binnenschippers) en de recente wet op de uitzendarbeid. De uitbreiding van het toepassingsgebied gaat trouwens gepaard met de eenmaking van het statuut van de verschillende categorieën van werknemers ten gevolge van het kleiner worden van het onderscheid tussen de diverse vormen van arbeid, dat hoofdzakelijk werd verwezenlijkt door de wetten van 1962 en 1963.

Het nastreven van een grotere *economische zekerheid* is terug te vinden in het tweede luik van die doelstelling die bestendig aan de basis ligt van de evolutie van het arbeidsrecht. Het gaat hier om de strijd tegen het ongebreidelde ritme van de economische activiteit en het afremmen van de gevolgen van de ondoordachte toepassing van de mechanismen van de concurrentie. Het recht kan niet ongevoelig blijven voor die behoeften. « De rol van het recht op dit vlak bestaat er juist in vooreerst de loon- en arbeidsvoorwaarden te onttrekken aan die mateloze concurrentie » (Histoire et politique du droit du travail, p. 49).

Die doelstelling van economische zekerheid werd vooral verwezenlijkt door economische politie maatregelen en door het invoeren van een stelsel van sociale zekerheid waarbij de vastheid van het inkomen wordt verzekerd.

De maatregelen die door de wetgever werden getroffen om het inkomen en de vastheid van betrekking te waarborgen, liggen eveneens in dezelfde lijn. In wetten van 1952, 1954, 1959, 1960 en 1962 is bepaald dat sommige gebeurtenissen die betrekking hebben op de werknemer of de werkgever, zelfs wanneer zij een langdurige weerslag hebben, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst enkel schorsen. Ingevolge die wetgevingen zijn er een aantal gevallen waarin het recht op het loon wordt behouden wanneer de werknemer is vrijgesteld van zijn arbeidsprestaties (zie P. Horion, *Suspension du Travail et Salaire garanti*, 1963). De maatregelen worden samengevat in onderstaande tabel die Prof. Horion in dit verband heeft opgesteld.

écrit est requis pour constater la clause d'essai ou le contrat à terme. Ajoutons à cela les normes qui ont surtout pour effet de reconnaître la valeur humaine du travail: l'obligation du respect mutuel, l'accueil des travailleurs, la protection des mères et des travailleurs âgés.

Sur le plan du champ d'application de ces mécanismes, l'on assiste au même effort législatif. D'un droit à l'état quasi inchoatif — puisqu'il ne comprenait que deux articles — l'on aboutit à une législation complexe, qui couvre la quasi-totalité des formes de travail subordonné: la loi du 10 mars 1900 pour les ouvriers, la loi du 7 août 1922 pour les employés, la loi du 30 juillet 1963 pour les représentants de commerce, et enfin les lois du 24 avril 1970 et du 9 juin 1970 pour les domestiques et étudiants, auxquelles on peut ajouter, parmi les dispositions qui ne font pas l'objet de la coordination, la loi du 5 juin 1928 (contrat d'engagement maritime), la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 (contrat d'engagement pour la navigation intérieure), ainsi que la loi récente sur le travail intérimaire. L'élargissement du champ d'application s'accompagne d'ailleurs de l'uniformisation du statut des différentes catégories de travailleurs, résultant de l'amenuisement de la distinction entre les diverses formes de travail qu'ont réalisé principalement les lois de 1962 et de 1963.

La recherche d'une plus grande *sécurité économique* se retrouve dans le second volet de cet objectif qui anime constamment l'évolution du droit du travail. Il s'agit ici de lutter contre le rythme anarchique de l'activité économique, de freiner les effets de l'application inconsidérée des mécanismes de la concurrence. Le droit ne pouvait rester insensible à ces nécessités. « Le rôle du droit dans ce domaine, c'est précisément d'abord de faire échapper les conditions de salaire et de travail à cette concurrence effrénée » (Histoire et politique du droit du travail, p. 49).

Cet objectif de sécurité économique a surtout été atteint par des mesures de police économique et par la mise en place d'un système de sécurité sociale assurant la permanence du revenu.

Participent de cet esprit les mesures qu'a prises le législateur pour garantir le revenu et la stabilité de l'emploi. Des lois de 1952, 1954, 1959, 1960 et 1962 ont prévu que certains événements qui affectent soit le salarié, soit l'employeur, même lorsqu'ils comportent des effets prolongés, ne font que suspendre l'exécution du contrat de travail. De plus, par ces législations, les cas où le droit au salaire est maintenu alors que le salarié est dispensé de ses prestations de travail, ont été multipliés (voir P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, 1963). Les mesures sont résumées dans le tableau qu'en donne le Professeur Horion et qui figure ci-après.

|                                                                                                          | Schorsing van de verplichtingen<br><i>Suspension des obligations</i>                 |                                                                                               | Gewaarborgd loon<br><i>Salaire garanti</i> | Geen beëindiging ondanks duur van schorsing<br><i>Pas de rupture malgré la longueur de la suspension</i> | Bescherming tijdens opzegging<br><i>Protection du préavis</i>         |                                                           |                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                          | Schorsing verplichting om te arbeiden<br><i>Suspension obligatoire de travailler</i> | Schorsing verplichting te laten arbeiden<br><i>Suspension obligatoire de faire travailler</i> |                                            |                                                                                                          | Schorsing opzeggings-termijn<br><i>Suspension du délai de préavis</i> | Verbod te ontslaan<br><i>Interdiction de donner congé</i> | Verplichting te doen arbeiden tijdens opzeggingstermijn<br><i>Obligation de faire travailler pendant le préavis</i> |
| 1. Ziekte en ongeval van gemeen recht. — <i>Maladie et accident de droit commun</i> . . . . .            | ×                                                                                    |                                                                                               | ×                                          | ×                                                                                                        | ×                                                                     |                                                           |                                                                                                                     |
| 2. Arbeidsongeval. — <i>Accident du travail</i> . . . . .                                                | ×                                                                                    |                                                                                               | ×                                          | ×                                                                                                        | ×                                                                     |                                                           |                                                                                                                     |
| 3. Bevalling van de werkneemster. — <i>Couches de la salariée</i> . . . . .                              | ×                                                                                    |                                                                                               | ×                                          |                                                                                                          | ×                                                                     | ×                                                         |                                                                                                                     |
| 4. Militaire dienst. — <i>Obligations militaires</i> . . . . .                                           | ×                                                                                    |                                                                                               |                                            | ×                                                                                                        |                                                                       | ×                                                         |                                                                                                                     |
| 5. Familiale en burgerlijke verplichtingen. — <i>Obligations familiales et civiles</i> . . . . .         | ×                                                                                    |                                                                                               | ×                                          |                                                                                                          |                                                                       |                                                           |                                                                                                                     |
| 6. Zoeken naar nieuwe dienstbetrekking. — <i>Recherche d'un nouvel emploi</i> . . . . .                  | ×                                                                                    |                                                                                               | ×                                          |                                                                                                          |                                                                       |                                                           |                                                                                                                     |
| 7. Opleidings- en bevorderingscursus. — <i>Cours de formation et de promotion</i> . . . . .              | ×                                                                                    |                                                                                               |                                            |                                                                                                          |                                                                       |                                                           |                                                                                                                     |
| 8. Slechte weersomstandigheden. — <i>Intempéries</i> . . . . .                                           |                                                                                      | ×                                                                                             | ×                                          |                                                                                                          |                                                                       |                                                           | ×                                                                                                                   |
| 9. Technische stoornis in de onderneming. — <i>Accident technique dans l'entreprise</i> . . . . .        |                                                                                      | ×                                                                                             | ×                                          |                                                                                                          |                                                                       |                                                           |                                                                                                                     |
| 10. Gebrek aan werk om economische redenen. — <i>Manque de travail pour motifs économiques</i> . . . . . |                                                                                      | ×                                                                                             | Onrechtstreeks<br><i>Indirect</i>          |                                                                                                          |                                                                       |                                                           | ×                                                                                                                   |
| 11. Jaarlijkse vakantie. — <i>Vacances annuelles</i> . . . . .                                           |                                                                                      |                                                                                               |                                            |                                                                                                          |                                                                       |                                                           |                                                                                                                     |

De gevallen 8, 9 en 10 hebben alleen betrekking op de werklieden. — *Les cas n° 8, 9 et 10 ne concernent que les ouvriers.*  
 Er dient te worden opgemerkt dat «schorsing van de uitvoering van de overeenkomst» niet noodzakelijk de schorsing van de opzeggingstermijn met zich meebrengt. — *On remarquera que la «suspension de l'exécution du contrat» ne comporte pas nécessairement la suspension du délai de préavis.*

De verlenging van de opzeggingstermijn ten voordele van de werknemers, die trouwens van openbare orde geworden is, evenals de schorsing van de mogelijkheid voor de werkgever om de overeenkomst te beëindigen tijdens de periode dat de werknemer verhinderd is zijn verplichtingen uit te voeren als gevolg van de gebeurtenissen die werden opgesomd, liggen eveneens in de lijn van deze gedachtengang.

#### b) Invloed van de middelen

De wetgevingstechniek vertoont bepaalde tekenende bijzonderheden. Zo heeft men bijvoorbeeld tot tweemaal toe beroep gedaan op reglementeringen van proefondervindelijke aard en dus met een tijdelijk karakter. Dit was het geval voor een hoofdstuk in de wet van 1961 op het gewaarborgd loon en onlangs nog voor de wet waarbij de uitzendarbeid werd geregeld. Uit deze handelwijze vloeit een visie van het recht voort die men kan bestempelen als «impressionistisch» en waarbij het werk met omzichtigheid en trapsgewijze wordt voltooid. De ganse evolutie van het sociaal recht heeft zich trouwens geleidelijk voltrokken. Op dit gebied heeft de wetgever de wetten welke hij goedkeurde, steeds beschouwd als gedeelten van een meer uitgebreid economisch en sociaal

Participant aussi de cette idée l'allongement, en faveur des salariés, des délais de préavis, devenus par ailleurs d'ordre public, ainsi que la suspension du pouvoir de rupture de l'employeur pendant les périodes durant lesquelles le travailleur est empêché d'exécuter ses obligations par suite d'un des événements qu'on vient d'indiquer.

#### b) La mouvance des moyens

La technique législative présente certaines particularités significatives. L'on a, par exemple, eu recours, à deux reprises, à des réglementations de nature expérimentale, donc de caractère temporaire. Il s'agit d'un chapitre de la loi de 1961 sur le salaire garanti et plus récemment de la loi réglementant le travail intérimaire. De cette façon de faire résulte une vision, peut-on dire, «impressionniste» du droit, dont l'œuvre s'effectue avec circonspection et par touches successives. Toute l'évolution du droit social s'est, du reste, faite progressivement. En ce domaine, le législateur a toujours considéré les lois qu'il votait comme des fragments d'un droit économique et social plus vaste demeurant à élaborer. C'est que ce droit, plus que tout autre domaine, est l'enjeu

recht dat nog diende uitgewerkt te worden; het is immers zo dat dit recht hier, meer dan op andere terreinen, de inzet is van bittere strijd die door tegengestelde krachten geleverd wordt; dit blijkt bijvoorbeeld duidelijk uit het groot debat over de Staatsbemoeiing dat in het Parlement heeft plaatsgehad in het begin van de eeuw (B.S. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, blz. 41). Iedere wet is de weerspiegeling van een bemiddeling en het vergelijk, dat aan de basis van het recht ligt, heeft een onvermijdelijke weerslag op de wetgevingstechniek.

Vandaar de noodzakelijkheid om tot periodieke herzieningen over te gaan (memorie van toelichting bij het ontwerp dat de wet van 21 november 1969 is geworden, Gedr. St. Kamer, nr. 407/1, van 27 april 1967, blz. 1). De wet van 20 juli 1969 tot wijziging van de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden, met het oog op de bevordering van het onthaal van de werknemers in de onderneming, illustreert uitstekend de gevolgen van een dergelijk vergelijk op het stuk van het recht. Tijdens de parlementaire besprekingen van deze wet werd gehandeld over de juiste aard van de onthaalverplichting welke ten laste van de werkgever werd gelegd. De Minister heeft in dat verband verklaard dat het « voornamelijk betrekking had op het creëren van een klimaat, een mentaliteit bij de werknemers en dat het bijgevolg aangewezen was een soepele en weinig expliciete formule toe te passen. De norm wordt programmatisch, zonder inhoud of sancties, ze behoort ternauwernood nog tot het recht » (zie memorie van toelichting, Gedr. St. Kamer nr. 541/1 (1959-1960), verslag van de Commissie van de Kamer, Gedr. St. nr. 541/2 (1960-1961) en verslag van de Commissie van de Senaat, Gedr. St. nr. 51 (bijzondere zitting 1961)).

Een andere bijzonderheid die dezelfde geestesgesteldheid weergeeft, heeft erin bestaan de voordelen die door de wetgever werden erkend, bij wijze van proef te verlenen aan een bepaalde categorie van werknemers — niet noodzakelijk de meest kwetsbare vermits het vaak over de bedienden ging — alvorens die voordelen uit te breiden tot de andere categorieën. Deze uitbreiding, die in feite neerkomt op de definitieve uitwerking van gelijkvormige regels voor de verschillende categorieën van werknemers, werd achteraf verwezenlijkt bij middel van wijzigingen welke tegelijk werden aangebracht in de wetgevingen die toepasselijk zijn op de verschillende categorieën van werknemers. De Raad van State heeft in zijn advies van 20 januari 1967 op de wet van 21 november 1969 gewezen op de nadelen die aan dergelijke handelwijze zijn verbonden.

De juridische procédés welke door de wetgever gebruikt worden om zijn doelstellingen te verwezenlijken, zijn ook door een zelfde voorzichtigheid gekenmerkt. Veeleer dan te verbieden en streng de overschrijdingen van het door hem afgebakend kader te beteugelen, heeft de wetgever geleidelijk de autonomie van de contracterende partijen beperkt. Zo heeft hij, zonder afbreuk te doen aan het civielrechtelijk karakter van de betrokken wetgevingen, talrijke nietigheden ingevoerd, een bijzondere hiërarchie van de rechtsbronnen opgesteld, heeft hij de vermoedens ingesteld en voorzien in vergoedingen terwijl met sancties veeleer zelden werd omgesprongen.

des luttes après que s'y livrent des forces contradictoires; en témoigne, par exemple, le grand débat sur l'interventionnisme étatique qui a agité le Parlement au début du siècle (B.S. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, p. 41). Chaque loi est le reflet d'un arbitrage et le compromis qui affecte le fond du droit se répercute inévitablement sur la technique législative.

D'où la nécessité des « révisions périodiques » (exposé des motifs du projet qui est devenu la loi du 21 novembre 1969, Doc. Chambre, n° 407/1 du 27 avril 1967, p. 1). La loi du 20 juillet 1969 modifiant les lois sur le contrat de travail et d'emploi, en vue de promouvoir l'accueil des travailleurs dans l'entreprise, illustre parfaitement les effets de compromis de ce genre sur le fond du droit. Au cours des travaux préparatoires de cette loi, l'on a discuté la nature exacte de l'obligation d'accueil mise à charge de l'employeur. Le Ministre a déclaré à ce propos qu'il s'agissait « en ordre principal de créer un climat, une mentalité parmi les travailleurs et qu'il s'indiquait en conséquence d'adopter une formule souple et peu explicite. La norme devient programmatique, privée de contenu et de sanction, c'est à peine si elle ressortit encore au droit » (voir exposé des motifs, Doc. Chambre n° 541/1 (1959-1960), rapport de la commission de la Chambre, Doc. Chambre n° 541/2 (1960-1961), rapport de la commission du Sénat, Doc. Sénat n° 51 (session extraordinaire de 1961)).

Une autre particularité, qui relève du même esprit, a consisté à éprouver sur une catégorie déterminée de travailleurs — pas nécessairement les plus démunis puisqu'il s'est souvent agi des employés — les avantages reconnus par le législateur, avant de les étendre aux autres catégories. Cette extension — c'est-à-dire en définitive l'élaboration de règles uniformes pour les différentes catégories de travailleurs — se réalisait ensuite par voie de modifications apportées parallèlement aux législations respectivement applicables à chaque catégorie. Le Conseil d'Etat dans son avis du 20 janvier 1967 sur la loi du 21 novembre 1969 a eu l'occasion de signaler les inconvénients de pareille façon de faire.

Les procédés juridiques utilisés par le législateur pour réaliser ses objectifs sont, eux aussi, marqués de la même prudence. Plutôt que d'interdire et de réprimer sévèrement les débordements du cadre qu'il a tracé, le législateur réduit progressivement l'autonomie des contractants. Sans altérer le caractère civil des législations en cause, il commine de nombreuses nullités, organise une hiérarchie particulière des sources de droit, institue des présomptions, prévoit des indemnités et ménage plus rarement des sanctions.

De oorspronkelijke wet van 1900 telde slechts drie gevallen van nietigheid (nietigheid van de overeenkomst die voorziet in schadeloosstelling bij niet-uitvoering van een vervangingsovereenkomst (art. 10); nietigheid van de overeenkomst die de verantwoordelijkheid van de werkgever beperkt (art. 13); de niet-tegenstelbaarheid van de overeenkomst die voorziet in niet-wederzijdse en ongelijke vergoedingen bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (art. 24). Momenteel is er een aanzienlijk groter aantal nietigheden. In haar huidige redactie telt de wet op de arbeidsovereenkomst niet minder dan twaalf gevallen van nietigheid waarvan er één enkele, namelijk die betreffende de betekening van de opzegging met geschrift (art. 19), niet uitsluitend tot bescherming van de werknemer dient. Deze nietigheden hebben meestal een specifiek karakter; zij worden opgesomd in de artikelen *Ster*, 8, 9, 14, 19, *19bis*, *19quater*, *19quinquies*, 22 en 24 van die wet. Onlangs heeft de wetgever algemene nietigheden ingevoerd en bepaald, zoals bijvoorbeeld in artikel *28octies* dat « nietig is elk beding waarbij de voordelen toegekend aan de arbeider worden verminderd » door de bepalingen die hij aanwijst.

De wet op het bediendencontract bevat eveneens dertien gevallen van nietigheid; het zijn de artikelen 3, *Squater*, *5quinquies*, 6, *12sexies*, 14, 16, 17, *21bis*, 22, 24, 26 en 34.

De bepaling van de rechten en plichten van de partijen bij de arbeidsverhouding hangt niet meer hoofdzakelijk af van de wil der partijen. Artikel 3 van de wet van 1900 en artikel 5 van de wet van 1922 beschouwden de individuele overeenkomst weliswaar als de voornaamste bron van de rechten en plichten maar uit de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités blijkt dat de collectieve overeenkomsten van doorslaggevende betekenis zijn. Het loon en de andere arbeidsvoorwaarden ontsnappen voortaan meestal aan de overeenkomsten en aan de gebruiken die alleen nog maar het voorwerp en de aard van de overeenkomst kunnen bepalen; en zelfs hier beperken bepaalde vermoedens de vrijheid van de partijen.

De wetgever heeft ook, zij het in mindere mate dan voor de nietigheid, beroep gedaan op het begrip van de vermoedens. Hij heeft ze opgevat als een middel om de toepassing van het arbeidsrecht te verruimen. Reeds in artikel 1 van de wet van 1900 wordt vermoed dat de « meester-knechten en onderbazen » als werklieden moeten worden beschouwd. Het artikel 2 van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers bepaalt dat, tenzij het tegendeel wordt bewezen, elk contract van handelsvertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst voor bedienden is.

Op dezelfde wijze bepaalt artikel 1 van de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten dat, tenzij het tegendeel wordt bewezen, de overeenkomst welke gesloten wordt tussen een werkgever en een student en waarbij laatstgenoemde tegen loon arbeid verricht onder het gezag van de werkgever, als een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden wordt aangemerkt. Tenslotte en steeds in hetzelfde kader, maar buiten de coördinatie,

Alors que la loi originare de 1900 ne comportait que trois cas de nullité (nullité de la convention prévoyant des dommages et intérêts au cas d'inexécution d'un contrat de remplacement (art. 10); nullité de la convention réduisant la responsabilité de l'employeur (art. 13); inopposabilité de la convention prévoyant, en cas de rupture d'un contrat à terme, des indemnités inégales et non réciproques (art. 24). Aujourd'hui leur nombre s'est considérablement accru. Dans sa rédaction actuelle, la loi sur le contrat de travail ne compte pas moins de douze cas de nullité, dont un seul, celui qui concerne la notification par écrit du congé (art. 19), n'est pas exclusivement protecteur du travailleur. Ces nullités sont pour la plupart spécifiques; elles sont énoncées aux articles *Ster*, 8, 9, 14, 19, *19bis*, *19quater*, *19quinquies*, 22 et 24 de cette loi. Plus récemment, le législateur a eu recours à des nullités générales, stipulant, comme par exemple à l'article *28octies*, que sont nulles « les clauses réduisant les avantages accordés à l'ouvrier » par les dispositions qu'il désigne.

La loi sur le contrat d'emploi contient pareillement treize cas de nullité; ce sont les articles 3, *Squater*, *5quinquies*, 6, *12sexies*, 14, 16, 17, *21bis*, 22, 24, 26 et 34.

L'élaboration des droits et obligations des parties à la relation de travail ne dépend plus essentiellement des volontés individuelles. Alors que l'article 3 de la loi de 1900 et l'article 5 de la loi de 1922 faisaient de la convention individuelle la source principale des droits et obligations, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires consacre la prévalence du contrat collectif. Désormais la rémunération et les autres conditions de travail échappent le plus fréquemment à la convention et aux usages, qui ne gouvernent plus que l'objet et la nature de l'engagement, encore qu'en ce dernier cas, la liberté des parties soit limitée par l'effet de certaines présomptions.

Bien qu'il en ait usé plus modérément que des nullités, le législateur a souvent eu recours aux présomptions. Il les a conçues comme un moyen d'élargir l'application du droit du travail. L'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1900 déjà, présume que les « chefs-ouvriers et les contremaîtres » sont compris parmi les ouvriers. L'article 2 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce présume jusqu'à preuve du contraire que le contrat de représentation commerciale est un contrat d'emploi.

Pareillement, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants répute, jusqu'à preuve du contraire, être un contrat de travail ou d'emploi la convention par laquelle un étudiant fournit, contre rémunération, des prestations sous l'autorité d'un employeur. Enfin, dans le même cadre, mais en dehors de la coordination, la loi sur le travail intérimaire répute, en son article 8, être un contrat de travail la convention par laquelle un travailleur

beschouwt de wet op de uitzendarbeid, in artikel 8, als arbeidsovereenkomst de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt met een uitzendbureau om ter beschikking van een gebruiker te worden gesteld.

De meer kwetsbare economische toestand van bepaalde categorieën van werknemers zoals bijvoorbeeld de handelsvertegenwoordigers en studenten, die overigens worden aangeworven krachtens een complex en in elk geval moeilijk determineerbaar recht, heeft de aandacht opgeëist van de wetgever die, om hun het voordeel toe te kennen van het « meest sociaal » recht, het vermoeden heeft uitgesproken dat de aard en de hoedanigheid van die band als een verhouding van ondergeschiktheid moest aangezien worden (zie verslag namens de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid van de Senaat uitgebracht door de heer Troclet, wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, Gedr. St. Senaat (1962-1963) nr. 185).

Wat de uitzendkrachten betreft, dient te worden opgemerkt dat de eigen aard van deze vorm van arbeid tot gevolg heeft dat het vermoeden van de arbeidsovereenkomst gekoppeld wordt aan een fictie waardoor de wetgever een voorstel, dat bij hypothese vals is uit het oogpunt van het recht, als echt verklaart. Zonder twijfel kan hij als arbeidsovereenkomst erkennen de aanwerving van een werknemer door een uitzendbureau maar hij neemt afstand van de economische werkelijkheid door het uitzendbureau als werkgever aan te duiden en niet het ondernemingshoofd die hier « gebruiker » wordt genoemd en hij herleidt de verhouding tussen werknemer en werkgever tot een zuiver juridische en voor een deel fictieve relatie (advies van de Raad van State op het wetsontwerp tot regeling van de uitzendarbeid, Gedr. St. Kamer (1974-1975) nr. 627/1).

Men ziet dus hoe de wetgever, na de individuele vrijheid van de medecontractanten aan banden te hebben gelegd, zodanig optreedt dat die partijen, zelfs door parallelle rechtswegen te bewandelen, niet meer kunnen ontsnappen aan de hun opgelegde beperkingen.

Het is ongetwijfeld door de toename van de sancties tot schadevergoedingen, die opgelegd worden bij laakbare handelingen, dat de originaliteit in de evolutie van het arbeidsrecht naar voren komt en dan dit recht zijn strekking bevestigt. Na de contractuele vrijheid in grote mate aan banden te hebben gelegd ontraadt de wetgever op die manier de uitingen van misbruik die de vrijheid nog openlaat.

Naast de vergoedingen voor de schade die voortvloeit uit de niet-uitvoering van de algemene contractuele verplichtingen (art. 8 en 16bis van de wet van 1900; art. 5quater en 19 van de gecoördineerde wetten bijvoorbeeld), bestraft de wetgever speciaal de ongerechtvaardigde verbrekingen en, wat de werklieden betreft, de willekeurige afdanking door middel van vergoedingen die soms zeer hoog oplopen en die berekend worden in verhouding tot het loon (art. 22, 24, 28quinques en 24ter van de wet van 1900; art. 7, 20 en 21 van de gecoördineerde wetten bijvoorbeeld).

Strafbepalingen, tenslotte, komen slechts zelden voor in de betrokken regelingen. Met het oog op de bescherming

a été engagé par une entreprise de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un utilisateur.

La situation économique plus pénible de certaines catégories de travailleurs, par exemple les représentants de commerce ou les étudiants, par ailleurs engagés dans des liens de droit de nature complexe et, en tout cas, peu aisément déterminable, a attiré l'attention du législateur qui, pour leur assurer le bénéfice du droit « le plus social », a présumé la nature et la qualité de ces liens comme impliquant un rapport de subordination (voir rapport fait au nom de la Commission de l'Emploi et du Travail du Sénat par M. Troclet, loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, Doc. Sénat (1962-1963) n° 185).

S'agissant des intérimaires, les particularités de cette forme de travail font que la présomption de contrat de louage de services se double d'une fiction par laquelle le législateur énonce comme vraie une proposition qui, par hypothèse, est fautive aux yeux du droit. Sans doute répute-t-il être un contrat de travail l'engagement conclu par un travailleur et une entreprise de travail intérimaire, mais il s'éloigne de la réalité économique, en désignant l'entreprise de travail intérimaire, et non le chef d'entreprise appelé ici « utilisateur », comme employeur et réduit la relation entre celui-ci et le travailleur à une relation purement juridique et en partie fictive (avis du Conseil d'Etat sur le projet de loi réglant le travail intérimaire (Doc. Chambre 627 (1974-1975), n° 1).

On voit comment le législateur, après avoir restreint la liberté individuelle des cocontractants, fait en sorte qu'ils ne puissent, en adoptant des voies juridiques parallèles, échapper aux limites assignées à leur action.

C'est sans doute dans la multiplication des sanctions indemnitaires qui frappent les comportements jugés répréhensibles que l'évolution du droit du contrat de travail révèle son originalité et confirme ses tendances. Après avoir considérablement restreint la liberté contractuelle, le législateur dissuade, par ce moyen, les manifestations abusives de la liberté qui demeure.

A côté des indemnités réparant les dommages résultant de l'inexécution des obligations contractuelles générales (art. 8 et 16bis de la loi de 1900; art. 5quater et 19 des lois coordonnées, par exemple), le législateur sanctionne spécialement les ruptures injustifiées et, lorsqu'il s'agit d'ouvriers, les licenciements abusifs, par des indemnités qui peuvent être fort élevées, calculées par référence à la rémunération (art. 22, 24, 28quinques et 24ter de la loi de 1900; art. 7, 20 et 21 des lois coordonnées, par exemple).

Enfin, des sanctions pénales apparaissent exceptionnellement dans les réglementations considérées. Dans un but de

welke hierboven onderstreept werd, werd de wetgever ertoe gebracht die praktijken te beteugelen welke bestonden in het verduisteren van de waarborgsommen welke soms van de werknemers werden geëist (art. 26bis van de wet van 1900 en art. 33 van de gecoördineerde wetten).

Tot besluit kan worden gezegd dat het hedendaags arbeidsrecht, waarvan het arbeidsovereenkomstenrecht in grote trekken wordt geschetst, is ontstaan uit de samenloop van de rechtskundige vrijheid en van de economische afhankelijkheid. Om aan billijkheid te winnen heeft de arbeidsovereenkomst opgehouden strikt wederkerig te zijn. Het is, volgens de uitspraak van P. Horion, « semi-wisselvallig » geworden in de mate waarin de gelijkwaardigheid tussen het uitgekeerde loon en de verrichte prestaties niet meer te voorzien is.

Daartoe heeft men ettelijke malen moeten afwijken van de klassieke beginselen van het privaatrecht (P. Durand en A. Rouart, *Précis*, blz. 89 en volgende). Deze herhaalde afwijkingen hebben op een driedig vlak een weerslag gehad op de arbeidsovereenkomst als norm van de arbeidsverhouding: 1. de inhoud van de overeenkomst wordt steeds kleiner; 2. de regels welke toepasselijk zijn op de arbeidsverhoudingen verschillen steeds meer van die van de overeenkomsten van het gemeen recht (zie onder meer de vorm, het bewijs, de bekwaamheid, de verjaring...); 3. de geldigheid van overeenkomst wordt niet steeds beschouwd als een noodzakelijke voorwaarde voor de toepassing van het arbeidsrecht (zie bijvoorbeeld de nietigheden bedoeld in de art. 2bis van de wet van 1900 en 34bis van de gecoördineerde wetten).

## II. UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID.

Dit wetsontwerp coördineert in één enkele tekst de bepalingen van de vijf volgende wetten:

1. Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;
2. Gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract;
3. Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;
4. Wet van 24 april 1970 op de arbeidsovereenkomst van dienstboden;
5. Wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst van tewerkstelling van studenten.

Die coördinatie beantwoordt aan de wens die herhaaldelijk werd geformuleerd door de Raad van State en door de leden van de bevoegde commissies van de Wetgevende Kamers, om de verschillende wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten in één algemene wetgeving te verenigen.

Zij volgt de algemene tendens tot coördinatie van het arbeidsrecht dat destijds (1950-1951) met name werd opgevat als het Burgerlijk Arbeidswetboek dat sedertdien geleidelijk werd verwezenlijkt door de recente wetten, inzonderheid door de arbeidswet van 16 maart 1971.

protection qu'on a souligné plus haut, le législateur a été amené à réprimer les pratiques consistant à détourner le cautionnement exigé parfois des travailleurs (art. 26bis de la loi de 1900, art. 33 des lois coordonnées).

En conclusion, on peut dire que la naissance d'un droit moderne du travail dont, s'agissant du contrat, on a brossé les traits, provient de la rencontre de la liberté juridique et de la dépendance économique. Pour devenir plus équitable, le contrat de travail a cessé d'être strictement commutatif. Il est aussi devenu, selon l'expression de P. Horion, « semi-aléatoire », dans la mesure où l'équivalence entre la rémunération payée et les prestations effectuées n'est plus prévisible.

Il a fallu pour cela déroger à maintes reprises aux principes classiques du droit privé (P. Durand et A. Rouart, *Précis*, pp. 89 et 90). Ces dérogations répétées ont entraîné à un triple niveau un déclin du contrat de travail comme norme de la relation de travail: 1. le contenu du contrat s'amenuise progressivement; 2. les règles applicables aux rapports de travail diffèrent de plus en plus de celles qui forment le droit commun des contrats (voir entre autres les formes, preuve, capacité, prescription...); 3. la validité du contrat n'est pas toujours considérée comme une condition nécessaire à l'application du droit du travail (voir par exemple les nullités visées par les art. 2bis de la loi de 1900 et 34bis des lois coordonnées).

## II. EXPOSE DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL.

Le présent projet de loi coordonne en un seul texte les dispositions des cinq lois suivantes:

1. Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;
2. Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi;
3. Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce;
4. Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;
5. Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Cette coordination répond au vœu exprimé à plusieurs reprises par le Conseil d'Etat et par les membres des commissions compétentes des Chambres législatives, de voir réunies dans une législation générale les diverses lois régissant la matière des contrats de travail.

Elle s'inscrit dans le cadre de la tendance à la coordination du droit du travail, qui, à l'époque (1950-1951), avait été conçue comme le Code civil du travail et qui fut réalisée progressivement depuis par les lois récentes, notamment par la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Die coördinatie is mogelijk geworden door de geleidelijke eenmaking van de juridische statuten van de verschillende categorieën van werknemers die zich, vooral sedert 1954, heeft ontwikkeld in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

Het ontwerp verwezenlijkt dus in hoofdzaak een nieuwe technische vormgeving van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

De grote meerderheid van de thans van kracht zijnde teksten blijft onveranderd en de interpretatie die de rechtsleer en de rechtspraak eraan hebben gegeven, kan worden behouden dank zij de tabel van de concordantie van de teksten.

Ten einde de ondernomen coördinatie niet in het gedrang te brengen, is het niet aangewezen systematisch alle artikelen van die wetgeving te willen herzien.

Bepaalde grondige wijzigingen werden echter aangebracht in een klein aantal artikelen. Het betreft amendementen, ingediend in de loop van de parlementaire werkzaamheden van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten die moesten worden ingetrokken na de belofte dat zij opnieuw zouden worden onderzocht samen met dit ontwerp van coördinatie.

De wijzigingen die eruit volgen werden eenparig goedgekeurd door de Nationale Arbeidsraad in zijn adviezen nr. 320 van 23 april 1970 en nr. 325 van 28 mei 1970.

Zij hebben met name betrekking op de volgende punten :

1. Opeenvolgende overeenkomsten van beperkte duur (art. 9).

Bij dit ontwerp wordt een vermoeden ingesteld van het bestaan van een overeenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de partijen opeenvolgende overeenkomsten hebben gesloten voor een bepaalde tijd, zonder enige onderbreking, toe te schrijven aan de werknemer.

Het wettelijk vermoeden kan worden weerlegd indien de werkgever aantoont dat de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd waren gerechtvaardigd door de aard van het werk of om andere wettige redenen.

2. Beperking van de aansprakelijkheid van de werknemer (art. 17).

Voortaan zal de aansprakelijkheid van de werknemer in geval van schade berokkend aan derden, worden beperkt op dezelfde wijze als in geval van schade berokkend aan de werkgever. De werknemer is slechts aansprakelijk voor zijn bedrog, zijn zware schuld en lichte schuld indien deze eerder gewoon dan toevallig van aard is.

3. De neerlegging van de borgstelling van de werknemers (art. 22).

Het is logisch dat de borgstelling van de werknemers mag worden gedeponereerd in financiële instellingen die reeds wettelijk bevoegd zijn verklaard de betaling van het loon van de werknemers uit te voeren. Daarom zal de borgstelling even-

Cette coordination a été rendue possible grâce à l'uniformisation progressive des statuts juridiques des diverses catégories de travailleurs, qui s'est développée dans la législation sur les contrats de louage de travail, surtout depuis 1954.

Le projet réalise donc essentiellement une refonte technique de la législation sur les contrats de travail.

L'immense majorité des textes actuellement en vigueur reste inchangée et l'interprétation que la doctrine et la jurisprudence leur ont donnée peut être maintenue grâce à la table de concordance des textes.

A peine de compromettre l'œuvre de coordination entreprise, il ne serait pas opportun de vouloir systématiquement tous les articles de cette législation.

Certaines modifications de fond ont cependant été apportées à une minorité d'articles. Il s'agit d'amendements déposés au cours des travaux parlementaires de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, qui avaient été retirés par leurs auteurs moyennant la promesse d'être réexaminés en même temps que ce projet de coordination.

Les modifications qui en résultent ont été approuvées à l'unanimité par le Conseil national du travail dans ses avis n° 320 du 23 avril 1970 et n° 325 du 28 mai 1970.

Elles concernent notamment les points suivants :

1. Contrats à durée déterminée successifs (art. 9).

Le projet instaure une présomption d'existence d'un contrat à durée indéterminée lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur.

La présomption légale peut être renversée si l'employeur établit que les contrats successifs à durée déterminée étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

2. Limitation de la responsabilité du travailleur (art. 17).

Désormais, en cas de dommages causés à des tiers, la responsabilité du travailleur sera limitée de la même façon qu'en cas de dommages causés à l'employeur. Le travailleur ne répond que de son dol, de sa faute lourde et de sa faute légère si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

3. Le dépôt du cautionnement des travailleurs (art. 22).

Il est logique d'autoriser le dépôt du cautionnement des travailleurs dans les établissements financiers qui sont déjà légalement habilités à procéder au paiement de la rémunération des travailleurs. C'est pourquoi le cautionnement



eens kunnen worden verricht bij het Gemeentekrediet van België, een bank of een particuliere spaarkas.

4. Het opnemen van het vakantiegeld in de opzeggingsvergoedingen (art. 37 en 135).

In geval van onwettige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voorziet het ontwerp in de stelregel volgens welke het vakantiegeld deel uitmaakt van het loon waarmee rekening moet worden gehouden voor de berekening van het bedrag van de opzeggingsvergoeding waarop de benadeelde partij recht heeft.

5. Bekwaamheid van de minderjarige (art. 41 en 42).

Het ontwerp verwezenlijkt de vermindering tot 18 jaar, van de leeftijd waarop de minderjarige de mogelijkheid heeft, een dienstbetrekking te aanvaarden zonder de toestemming van zijn vader, moeder of voogd. Het verlaagt eveneens tot 18 jaar, de leeftijd waarop de vader, de moeder of de voogd zich niet kunnen verzetten tegen het overhandigen van het loon aan de minderjarige.

6. Regeling van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden (art. 65).

Het ontwerp regelt het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden, waarvan het jaarloon hoger ligt dan 150.000 frank, op dezelfde manier als het algemeen concurrentiebeding voor de bedienden.

Dit wetsontwerp werd voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State op 29 oktober 1970; het advies werd uitgebracht op 2 maart 1973.

Er werd rekening gehouden met de opmerkingen van de Raad van State bij de opstelling van de tekst die u ter beraadslaging wordt voorgelegd.

### III. ALGEMENE BESPREKING

Van bij de aanvang rezen een aantal belangrijke vragen en werden verschillende opmerkingen gemaakt.

Een lid vraagt zich af of het voorgelegde ontwerp niet het bestaande onderscheid tussen het arbeids- en bediendencontract in stand houdt. Voorts constateert hij dat de modaliteiten, wat de naleving van de staatsburgerlijke verplichtingen aangaat, aan het oordeel van de Koning onderworpen blijven. Sinds jaren zijn nochtans een aantal voorstellen van wet aanhangig bij het Parlement welke een wettelijke regeling van die materie beogen (klein verlet, politiek verlof, enz.).

Over interimarbeid wordt in het ontwerp niet gehandeld.

Bepaalde zaken in het ontwerp van de wet op de arbeidsovereenkomsten, o.a. in verband met de opzeggingstermijn, doen nog zeer ouderwets aan (cf. art. 59 van het ontwerp).

Het basisbedrag van 150.000 frank nemen voor het invoeren van het concurrentiebeding in de huidige omstandigheden heeft tot gevolg dat alle arbeiders en bedienden eraan onderworpen zijn.

pourra également être déposé au Crédit communal de Belgique, dans une banque ou une caisse d'épargne privée.

4. L'inclusion des pécules de vacances dans les indemnités de congé (art. 37 et 135).

En cas de rupture illicite du contrat de travail, le projet consacre la thèse selon laquelle les pécules de vacances font partie de la rémunération dont il faut tenir compte pour calculer le montant de l'indemnité de congé à laquelle la partie lésée a droit.

5. Capacité du mineur d'âge (art. 41 et 42).

Le projet réalise l'abaissement à 18 ans de l'âge à partir duquel le mineur est capable d'engager son travail sans autorisation de ses père et mère ou de son tuteur. Il abaisse également à 18 ans l'âge auquel le père, la mère ou le tuteur ne peuvent s'opposer à la remise de la rémunération au mineur.

6. Réglementation de la clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'ouvrier (art. 65).

Le projet régit la clause de non-concurrence dans les contrats d'ouvrier où la rémunération annuelle dépasse 150.000 francs, de la même manière que la clause générale de non-concurrence pour les employés.

Le présent projet de loi a été soumis à la section de législation du Conseil d'Etat le 29 octobre 1970; l'avis a été rendu le 2 mars 1973.

Il a été tenu compte des observations du Conseil d'Etat lors de la rédaction du texte qui est soumis à vos délibérations.

### III. DISCUSSION GENERALE

Au seuil du débat, les commissaires ont posé plusieurs questions importantes et formulé diverses observations.

Un membre se demande si le projet ne maintient pas la distinction actuelle entre le contrat de travail et le contrat d'emploi. Il constate en outre que les modalités relatives à l'accomplissement de devoirs civiques restent soumises à l'appréciation du Roi. Or, depuis des années, le Parlement est saisi d'un certain nombre de propositions de loi tendant à organiser un régime légal pour ces matières (petit chômage, congé politique, etc.).

Quant au travail intérimaire, le texte en discussion est muet à ce sujet.

Certains points du projet de loi relatif aux contrats de travail, notamment en ce qui concerne les délais de préavis, ont toujours un caractère fort désuet (cf. art. 59 du projet).

Le fait que le montant de base pour pouvoir invoquer la clause de non-concurrence est fixé à 150.000 francs a pour effet que, dans les circonstances actuelles, tous les ouvriers et employés y sont soumis.

De uitzonderingen waarin artikel 136 van het ontwerp voorziet worden in stand gehouden.

Een ander commissielid kan zich niet verzoenen met het feit dat het ontwerp niet ver genoeg gaat vermits de bepalingen houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst, huisarbeid, enz., er niet in zijn opgenomen. Liever had hij gezien dat het ontwerp op alle arbeidsovereenkomsten van toepassing was.

Een lid wenst te vernemen wanneer de adviezen van de Nationale Arbeidsraad wel en wanneer deze niet werden gevolgd bij het opstellen van de tekst van het ontwerp. Zo zou hij graag willen weten welke de gevolgen zijn van de wijzigingen van de wetgeving in verband met het vakantiegeld en welke bedragen hiervoor zullen verschuldigd zijn aan de Maatschappelijke Zekerheid.

Een commissielid zou nog graag weten of de Regering enig initiatief zal nemen inzake interimarbeid.

Hij betreurt dat het Parlement geen enkele bevoegdheid heeft wat betreft de reglementering inzake werkloosheid, en vraagt of de Minister de bedoeling heeft die toestand te verhelpen.

Gelet op de vele vragen en opmerkingen, vragen verscheidene leden zich af of het de bedoeling is van de Regering het ontwerp en de coördinatie van de bestaande wetten te bespreken dan wel de zaak zelf aan te raken en meteen de nodige wijzigingen voor te stellen.

In verband met de gelijkschakeling van de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden merkt de Minister op dat er op dit gebied reeds een lange weg is afgelegd, wat niet betekent dat er nu een eindpunt achter dit probleem moet gezet worden. Hij herinnert aan zijn inleidende uiteenzetting waarin er met nadruk op werd gewezen dat dit ontwerp van wet in hoofdzaak een technische vormgeving van de bestaande wetgeving op de arbeidsovereenkomsten nastreeft. Eén van de redenen die deze codificatie trouwens mogelijk maken is de toenadering welke in de laatste twintig jaren werd verwezenlijkt tussen de arbeidsovereenkomst voor de werklieden en die voor de bedienden.

In verband met het probleem van de uitzendkrachten verklaart de Minister dat de Nationale Arbeidsraad na langdurige besprekingen een advies heeft uitgebracht op 25 juli 1974 en dat de diensten van het departement thans de laatste hand leggen aan een ontwerp van wet dat op dit advies gebaseerd is. Dit vraagstuk kan echter niet in het kader van de arbeidsovereenkomsten worden geregeld omdat daar niet alleen de verhouding werkgever-werknemer bestaat maar ook nog een derde persoon, nl. het uitzendbureau.

Dezelfde opmerking geldt ook voor het politiek verlof waarbij de mandatarissen in de gemeente- en provincieraden en ook onder meer in de commissies van openbare onderstand zouden gerechtigd worden, met behoud van loon, afwezig te blijven om vergaderingen of andere verplichtingen in het kader van het mandaat te kunnen vervullen. Op dit ogenblik is trouwens een voorstel van wet aanhangig bij de Commissie van Binnenlandse Zaken en van Arbeid en Tewerkstelling van de Kamer in verband met het politiek verlof.

De plus, les exceptions prévues à l'article 136 du projet sont maintenues.

Un autre membre déclare qu'à ses yeux, le projet ne va pas assez loin, étant donné qu'il ne reprend pas les dispositions réglant les contrats de travail d'engagement maritime ni des travailleurs à domicile, etc. ; l'intervenant aurait préféré que le projet s'applique à toutes les sortes de contrat de travail.

Un commissaire aimerait savoir sur quels points les avis du Conseil national du travail ont été suivis ou non lors de la rédaction du texte du projet. Il demande d'autre part quelles sont les conséquences des modifications de la législation, en ce qui concerne le pécule de vacances et quel sera le montant des cotisations dues pour celui-ci à la Sécurité sociale.

Un autre membre aimerait en outre savoir si le Gouvernement entend prendre une initiative quelconque dans le domaine du travail intérimaire.

Il regrette que le Parlement ne dispose d'aucune compétence dans le domaine de la réglementation du chômage et demande s'il entre dans les intentions du Ministre de remédier à cette situation.

Vu les nombreuses questions et observations, plusieurs membres se demandent si le Gouvernement veut simplement discuter du projet et de la coordination des lois existantes ou aborder aussi le fond du sujet et proposer les modifications qui s'imposent.

En ce qui concerne l'assimilation des contrats de travail d'ouvrier et d'employé, le Ministre fait observer qu'un long chemin a déjà été parcouru dans ce domaine, ce qui ne signifie pas que le problème soit définitivement résolu. Il rappelle que, dans son exposé introductif, il a souligné que le présent projet de loi vise principalement une codification technique de la législation existante sur les contrats de travail. Une des raisons qui permettent d'ailleurs cette codification est le rapprochement réalisé au cours des vingt dernières années entre le contrat de travail d'ouvrier et celui d'employé.

En ce qui concerne le problème de la main-d'œuvre intérimaire, le Ministre déclare qu'après de longues discussions, le Conseil national du travail a rendu un avis le 25 juillet 1974 et qu'à l'heure actuelle, les services de son département mettent la dernière main à un projet de loi basé sur cet avis. Cette question ne peut toutefois être réglée dans le cadre des contrats de travail puisqu'elle ne concerne pas uniquement les rapports employeur-travailleur, mais également un tiers, à savoir l'entreprise de travail intérimaire.

La même remarque vaut pour le congé politique qui permettrait aux mandataires des conseils communaux et provinciaux et notamment aux membres des commissions d'assistance publique de s'absenter de leur travail avec maintien de la rémunération pour assister à des réunions ou accomplir d'autres obligations dans le cadre de leur mandat. La Commission de l'Intérieur et du Travail et de l'Emploi de la Chambre est d'ailleurs pour l'instant saisie d'une proposition de loi relative au congé politique.

De Minister gaat ermede akkoord dat bepaalde bedragen of cijfers welke in de huidige wetgeving voorkomen en die dus ook automatisch werden opgenomen in de coördinatie-tekst, niet meer actueel zijn en aan de werkelijke toestand moeten aangepast worden. Zo wijst hij erop dat hij het advies heeft ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad in verband met de loongrenzen die in de arbeidsovereenkomstenwetten voorkomen. In verband met een opmerking dat sommige bepalingen uit de vroegere wetteksten niet worden opgeheven en dus bijgevolg zelfstandig zullen blijven bestaan, verwijst de Minister naar het advies dat uitgebracht is door de Raad van State en waaruit blijkt dat het geraden is die bepalingen in de bestaande wetten te laten voortbestaan en ze dus niet in deze coördinatie op te nemen omdat zij zich richten tot andere personen dan die waarop dit ontwerp van toepassing is. De vrouwenarbeid werd evenmin in deze coördinatie opgenomen omdat zij reeds voorkomt in een andere codificatietekst, nl. de arbeidswet van 16 maart 1971, waarin werden gegroepeerd: de arbeidsduur, de zondagsrust, de vrouwenarbeid en de tewerkstelling van de jeugdige werknemers.

Steunend op zijn ervaring als lid van het Europese Parlement stelt de Minister voor dat volgende procedure zou worden gevolgd: enerzijds zou de thans voorgelegde tekst van het ontwerp van wet worden behandeld en goedgekeurd, eventueel met inachtneming van amendementen die veeleer van technische aard zijn dan de zaak zelf raken, anderzijds zouden de problemen die wezenlijke vernieuwingen beogen en die het voorwerp uitmaken hetzij van voorstellen van wet, hetzij van amendementen van het Parlement of van de Regering afzonderlijk worden bekeken, gegroepeerd per titel en naargelang van de afhandeling van het ontwerp van wet voor advies aan de Nationale Arbeidsraad worden voorgelegd. De Regering zou zich dan ook verbinden om na goedkeuring van deze codificatie een reeks wijzigingen aan te brengen naargelang de adviezen worden uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad en eventueel door de Raad van State.

Deze werkwijze zou in elk geval het voordeel hebben dat de practici van het sociaal recht binnenkort over een instrument kunnen beschikken dat een veel vlottere raadpleging van het arbeidsovereenkomstenrecht mogelijk zal maken.

Voorts merkt de Minister op dat de reglementering van de werkloosheid buiten het kader valt van onderhavig ontwerp. Niettemin zal het opgeworpen probleem onderzocht worden.

Wat de opmerking in verband met de opzeggings-termijn betreft, verwijst de Minister naar de commentaar die hij bij bedoeld artikel 59 zal verstrekken.

Naar de gevolgen van de wijzigingen van de wetgeving inzake vakantiegeld en de bijdragen verschuldigd aan de Maatschappelijke Zekerheid zal hij een onderzoek laten instellen.

Ten slotte acht hij het niet mogelijk, wegens de aard van sommige contracten (havenarbeid), alle arbeidsovereenkomsten in één ontwerp te integreren.

Le Ministre admet que certains montants ou chiffres qui figurent dans la législation actuelle et ont dès lors été automatiquement repris dans le texte de coordination, ne sont plus d'actualité et doivent être adaptés à la réalité. Il signale notamment qu'il a demandé l'avis du Conseil national du Travail au sujet des plafonds de rémunération prévus dans les lois relatives aux contrats de travail. En ce qui concerne une remarque selon laquelle certaines dispositions des textes législatifs antérieurs ne sont pas abrogées et subsisteront par conséquent de manière autonome, le Ministre se réfère à l'avis du Conseil d'Etat qui estime qu'il s'indiquerait de maintenir ces dispositions dans les lois existantes et de ne pas les inclure dans la présente coordination, étant donné qu'elles concernent d'autres personnes que celles visées par le présent projet. Le travail des femmes n'a pas non plus été repris dans cette coordination étant donné qu'il figure déjà dans un autre texte codifié, la loi sur le travail du 16 mars 1971 qui groupait: la durée du travail, le repos du dimanche, le travail des femmes et l'occupation de jeunes travailleurs.

Se basant sur son expérience en tant que membre du Parlement européen, le Ministre propose de suivre la procédure suivante: d'une part, de commencer par l'examen et l'adoption du texte du projet de loi en tenant compte éventuellement d'amendements de nature plutôt technique et qui ne touchent pas au fond de la question et, d'autre part, d'examiner séparément les problèmes qui visent des innovations de fait et qui font l'objet soit de propositions de loi, soit d'amendements du Parlement ou du Gouvernement, en les groupant par titre, et de les soumettre au fur et à mesure à l'avis du Conseil national du Travail. Le Gouvernement s'engagerait, après l'adoption du texte codifié, à y apporter une série de modifications fondées sur les avis émis par le Conseil national du Travail et éventuellement par le Conseil d'Etat.

Cette méthode aurait en tout cas l'avantage que les praticiens du droit social pourraient disposer sous peu d'un instrument leur permettant une consultation beaucoup plus rapide du droit relatif aux contrats de travail.

Par ailleurs, le Ministre fait observer que la réglementation du chômage n'entre pas dans le cadre du présent projet. Le problème évoqué sera néanmoins étudié.

En ce qui concerne la remarque relative aux délais de préavis, le Ministre se réfère aux commentaires qu'il fournira lors de l'examen de l'article 59 en question.

Il fera procéder à une étude des conséquences des modifications de la législation relatives au pécule de vacances et aux cotisations dues à la Sécurité sociale.

Enfin, il estime qu'en raison de la nature de certains contrats (par exemple le travail portuaire), il est impossible d'intégrer tous les contrats de travail dans un seul texte de loi.

## IV. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING.

## TITEL I.

De arbeidsovereenkomsten in het algemeen.

## HOOFDSTUK I.

Algemene bepalingen.

## ARTIKEL 1.

(Art. 1 van de tekst van de Commissie.)

## Toepassingsgebied.

Dit artikel, dat het toepassingsgebied van het wetsontwerp omschrijft, geeft reeds aanleiding tot een gedachtenwisseling. Verscheidene leden van de commissie vragen nadere toelichting over enkele begrippen die in het artikel voorkomen.

Zo wenst men te weten of ook het personeel van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen onder de toepassing van dit artikel valt. Kan er geen betwisting ontstaan omtrent het begrip « statuut » zelfs niet wanneer ergens een regel als 't ware sui generis van kracht is ? Bij voorbeeld in bepaalde vrije instellingen kan het gedrag van het personeel aanleiding geven tot ontslag. Indien deze personeelsleden geen statuut bezitten, vallen zij dan onder toepassing van dit artikel ?

Is deze wet van toepassing op het wetenschappelijk personeel van de niet-rijksuniversiteiten ? In feite zijn ze onderworpen aan de R.M.Z. en worden ze beschouwd als bedienden, zowel de tijdelijke assistenten als de vastbenoemden. Anderzijds zegt de wet van juli 1971 op de financiering van de universiteiten dat de raden van beheer der vrije universiteiten verplicht zijn een gelijkwaardig statuut uit te werken voor hun personeel.

Dit heeft tot gevolg dat in feite het statuut van het wetenschappelijk personeel van de Rijksuniversiteiten op hen van toepassing is. Nu is het zo dat de tijdelijke assistenten benoemd worden voor twee jaar. Deze benoemingen worden normaal tweemaal hernieuwd; dat wil zeggen : zij worden voor driemaal twee jaar aangesteld.

De meesten verlaten de universiteit daarna en worden dus afgedankt. Dit is duidelijk in strijd met de wet op het bediendencontract.

De vast benoemden kunnen in rechte niet meer afgedankt worden (zoals die van de Rijksuniversiteiten) maar werken toch onder het stelsel van het bediendencontract.

Wat betekent nu voor het wetenschappelijk personeel van de niet-Rijksuniversiteiten de term « gelijkwaardig statuut » aan dat van het personeel van de Rijksuniversiteiten ? Wat is in rechte hun toestand ?

## IV. DISCUSSION DES ARTICLES.

## TITRE I.

Les contrats de travail en général.

## CHAPITRE I.

Dispositions générales.

ARTICLE 1<sup>er</sup>.(Art. 1<sup>er</sup> du texte adopté par la Commission.)

## Champ d'application.

Cet article, qui définit le champ d'application du projet de loi, donne déjà lieu à un échange de vues. Plusieurs commissaires demandent des précisions sur la portée de certains termes qui y figurent.

Ainsi, un membre aimerait savoir si l'article vise également le personnel des établissements d'enseignement subventionné. La notion de « statut » ne prêterait-elle jamais à contestation, même pas lorsqu'une règle en quelque sorte sui generis est d'application dans tel ou tel cas ? Par exemple, dans certains établissements libres, les membres du personnel peuvent être licenciés en raison de leur comportement. Si les intéressés ne sont pas dotés d'un statut, tomberont-ils par le fait même sous l'application de l'article ?

La loi à l'examen sera-t-elle applicable au personnel scientifique des universités autres que celles de l'Etat ? En fait, les membres de ce personnel sont assujettis à l'O.N.S.S. et considérés comme employés, aussi bien les assistants temporaires que ceux qui ont été nommés à titre définitif. D'autre part, la loi de juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires prévoit que les conseils d'administration des universités libres sont tenus de fixer pour leur personnel un statut équivalent à celui du personnel des institutions universitaires de l'Etat.

Il s'ensuit qu'en fait, le statut du personnel scientifique des universités de l'Etat leur est applicable. Or, les assistants temporaires sont nommés pour deux ans. Normalement, ces nominations sont renouvelées deux fois, c'est-à-dire qu'ils sont désignés pour trois périodes de deux ans.

Après quoi la plupart quittent l'université et sont donc licenciés. Pareil état de choses est manifestement contraire à la loi sur le contrat d'emploi.

Quant à ceux qui ont été nommés à titre définitif, on ne peut plus en droit les licencier (pas plus que ceux des universités de l'Etat), mais ils n'en restent pas moins soumis au régime du contrat d'emploi.

Que signifie dès lors, pour le personnel scientifique des universités autres que celles de l'Etat, l'expression « statut équivalent » à celui du personnel des universités de l'Etat ? Quelle est leur situation en droit ?

De Minister bevestigt dat dit artikel inderdaad van toepassing is op alle personeelsleden die geen statuut bezitten. Een statuut is altijd reglementerend. Wanneer er nu geen « statuut » bestaat dan vallen deze personen onder toepassing van dit artikel. Immers, de personeelsleden van de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, die niet onder een bepaald statuut vallen, kunnen zich ook niet beroepen op de voordelen van dit statuut.

Deze uitzonderingsbepaling werd in de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract ingevoegd bij de wet van 11 juli 1973 houdende wijziging van de wet van 29 mei 1959 betreffende het bewaarschoolonderwijs, het lager, middelbaar, normaal-, technisch, kunst- en buitengewoon onderwijs.

Het statuut van dit personeel moet bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit worden vastgelegd.

Gelet op het feit dat de wet van 1973 in algemene bewoordingen is gesteld, kan men zich evenwel afvragen of die uitzonderingsbepaling eveneens toepasselijk is op het universitair onderwijs, dat niet door voornoemde wet van 29 mei 1959 wordt bedoeld, en met name op de universitaire instellingen die geheel of ten dele op kosten van de Staat worden gefinancierd en waarvan sprake is in artikel 2 van de wet van 27 juli 1971 op de financiering en de controle van de universitaire instellingen.

De vraag is vooral belangrijk omdat die instellingen voor hun personeel een statuut moeten opmaken dat gelijkwaardig is aan het door wetten en reglementen vastgestelde statuut van de universitaire instellingen van het Rijk.

Aan de Minister van Nationale Opvoeding, die verantwoordelijk is voor bedoelde wetgeving, werden nadere ophelderingen gevraagd.

*Statuut der bedienden van de door het Rijk gesubsidieerde instellingen van het vrij onderwijs.*

De Minister heeft de volgende brief gezonden naar zijn collega van Nationale Opvoeding, Franse sector (vertaling) :

« Ik heb de eer u mede te delen dat de Senaatscommissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg mij nadere inlichtingen gevraagd heeft over de juiste draagwijdte van artikel 19 van de wet van 11 juli 1973 houdende wijziging van de wet van 29 mei 1959 betreffende het bewaarschoolonderwijs, het lager, middelbaar, normaal-, technisch, kunst- en buitengewoon onderwijs.

» Dit artikel onttrekt aan de toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, de bedienden van de door het Rijk gesubsidieerde instellingen van het vrij onderwijs die aan een statuut onderworpen zijn.

» Ik veronderstel dat het statuut van die bedienden door de Koning moet worden bepaald bij een in Ministerraad overlegd besluit ingevolge het nieuwe artikel 12bis, § 3, ingevoegd door bedoelde wet van 11 juli 1973. Voor zover mij bekend, is dit besluit nog niet verschenen.

Le Ministre confirme que cet article s'applique, en effet, à tous les membres du personnel qui ne possèdent pas de statut. Un statut a toujours un caractère réglementaire. En l'absence de tout statut, les intéressés tombent donc sous l'application des dispositions de l'article à l'examen. Il est, en effet, évident que les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, qui ne sont pas régis par un statut déterminé, ne peuvent prétendre aux avantages d'un tel statut.

Cette exclusion a été insérée dans les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi par la loi du 11 juillet 1973 modifiant la loi du 29 mai 1959 relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, technique, artistique et spécial.

Le statut de ce personnel doit être fixé par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

En raison de la généralité des termes qui ont été employés par le législateur de 1973, on peut toutefois se demander si l'exclusion ne s'étend pas à l'enseignement universitaire qui n'est pas visé par la loi du 29 mai 1959 précitée, notamment aux institutions universitaires totalement ou partiellement financées aux frais de l'Etat et visées à l'article 2 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires.

La question se pose avec d'autant plus d'acuité que ces institutions doivent fixer pour leur personnel un statut équivalent au statut fixé par les lois et règlements pour le personnel des institutions universitaires de l'Etat.

Des précisions à ce sujet ont été demandées au Ministre de l'Education nationale qui est l'auteur de la législation en cause.

*Statut des employés des établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat.*

Le Ministre a adressé la lettre suivante à son collègue de l'Education nationale, secteur français :

« J'ai l'honneur de vous informer que la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat m'a demandé des précisions sur la portée exacte de l'article 19 de la loi du 11 juillet 1973 modifiant la loi du 29 mai 1959 relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, technique, artistique et spécial.

» Cet article soustrait à l'application des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi les employés des établissements d'enseignement libre subventionné par l'Etat qui sont régis par un statut.

» Je présume que le statut de ces employés est celui que le Roi doit fixer par arrêté délibéré en Conseil des ministres en exécution du nouvel article 12bis, § 3, inséré par ladite loi du 11 juillet 1973, et qui à ma connaissance n'a pas encore été pris.

» Voorts heeft de Commissie mij gevraagd of de wijziging aangebracht in artikel 35 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract eveneens betrekking heeft op het universitair onderwijs dat niet door voornoemde wet van 29 mei 1959 wordt bedoeld.

» Met andere woorden, bent u van oordeel dat de universitaire instellingen die geheel of ten dele op kosten van het Rijk worden gefinancierd, en bedoeld worden door artikel 2 van de wet van 27 juli 1971, vallen onder de bewoordingen « door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs » ?

» De vraag is des te belangrijker daar die instellingen, gelet op artikel 41 van bedoelde wet van 27 juli 1971, bij beslissing van hun raad van beheer, voor hun personeel een statuut moeten vaststellen dat gelijkwaardig is aan het statuut vastgesteld door de wetten en reglementen voor het personeel van de universitaire instellingen van de Staat.

» Ik zou het op prijs stellen hierover zo spoedig mogelijk uw advies te kennen, zodat ik de gevraagde inlichtingen tijdens een volgende vergadering van de Senaatscommissie kan mededelen. »

De Minister van Nationale Opvoeding, Franse sector, heeft geantwoord als volgt (*vertaling*) :

« Uw veronderstelling is juist; het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs moet worden bepaald ter uitvoering van artikel 12bis, § 3, van de wet van 11 juli 1973. Dat koninklijk besluit bestaat nog niet.

» Aangezien de wet van 11 juli 1973 slechts die van 29 mei 1959 heeft gewijzigd, is zij niet van toepassing op het universitair onderwijs. Bijgevolg is het vooralsnog niet mogelijk de instellingen die geheel of ten dele door het Rijk worden gefinancierd, onder te brengen in de categorie van « door het Rijk gesubsidieerde instellingen van het vrij onderwijs ».

» Het is juist dat die instellingen voor hun personeel een statuut moeten vaststellen dat gelijkwaardig is aan het statuut van het Rijkspersoneel; maar ook dat is nog niet gebeurd.

» In de toestand kan klaarheid worden gebracht wanneer de wet van 27 juli 1971 zal worden gewijzigd; die wijziging blijkt noodzakelijk te zijn. »

De Minister van Nationale Opvoeding (Nederlandse sector) deelt eveneens dit standpunt.

Een lid wijst er nog op dat de provincies, gemeenten, enz., thans dikwijls verenigingen zonder winstoogmerken oprichten. Het personeel van die verenigingen valt zijns inziens onder de bepalingen van dit artikel. Hij wenst te weten of zijn interpretatie juist is.

De Minister gaat akkoord met deze zienswijze en interpretatie gegeven door het lid.

» Par ailleurs, la Commission me demande également si la modification apportée à l'article 35 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi s'étend à l'enseignement universitaire qui n'est pas visé par la loi du 29 mai 1959 précitée.

» En d'autres termes, estimez-vous que les institutions universitaires totalement ou partiellement financées aux frais de l'Etat, visées à l'article 2 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires, sont couvertes par les termes « établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat » ?

» La question se pose avec d'autant plus d'acuité qu'en vertu de l'article 41 de ladite loi du 27 juillet 1971, ces institutions doivent fixer pour leur personnel, par décision de leur conseil d'administration, un statut équivalent au statut fixé par les lois et les règlements pour le personnel des institutions universitaires de l'Etat.

» Il me serait agréable de pouvoir connaître votre avis dans les meilleurs délais afin de pouvoir donner, lors d'une prochaine réunion de la Commission sénatoriale, les précisions demandées. »

Le Ministre de l'Education nationale, secteur français, a répondu comme suit :

« Votre présomption est exacte; le statut des membres du personnel subventionnés de l'enseignement subventionné est celui qui devra être fixé en exécution de l'article 12bis, § 3, de la loi du 11 juillet 1973. Cet arrêté royal n'existe pas encore.

» La loi du 11 juillet 1973 ne faisant que modifier celle du 29 mai 1959, l'enseignement universitaire ne tombe pas dans son champ d'application. Il n'est donc pas possible de penser que les institutions totalement ou partiellement financées par l'Etat appartiennent à la catégorie des « établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat », pour le moment du moins.

» Il est exact que ces institutions doivent fixer pour leur personnel, un statut équivalent au statut fixé pour le personnel de l'Etat, mais ce n'est pas encore chose faite non plus.

» La situation pourra être clarifiée lors des modifications à la loi du 27 juillet 1971, modifications qui se révèlent nécessaires. »

Le Ministre de l'Education nationale (secteur néerlandais) partage ce point de vue.

Un membre fait en outre remarquer qu'actuellement les provinces, communes, etc., créent souvent des associations sans but lucratif. Il estime que les dispositions de l'article sont applicables au personnel de ces associations. Il aimerait savoir si cette interprétation est exacte.

Le Ministre admet le point de vue de l'intervenant.

Een ander lid vraagt zich af waarom de werkstudenten in de opsomming van artikel 1, § 1, niet zijn opgenomen, zoals dit wel het geval is voor de werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

De Minister wijst erop dat zij ipso facto zijn opgenomen wanneer zij een arbeidsovereenkomst ondertekenen.

Het artikel wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig opgenomen.

## ART. 2.

(Art. 2 van de tekst van de Commissie.)

### Bepaling : arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Een commissielid acht de term « de werkmán » overbodig; aangezien er reeds sprake is van « werknemer » hoeft het woord « werkman » niet meer in de tekst van het artikel te worden opgenomen.

De Minister en ook de leden van de commissie verwijzen naar het Sociaalrechtelijk Woordenboek, samengesteld door de Subcommissie voor Eenmaking van de Terminologie inzake Sociaal Recht, uitgegeven door het Secretariaat-Generaal van de Benelux Economische Unie. Een « werkman » is een werknemer, die in hoofdzaak handarbeid verricht onder gezag, leiding en toezicht van de werkgever, met uitsluiting van degenen, die huishoudelijke arbeid verrichten en van degenen die arbeid verrichten op vaartuigen.

In het huidige positieve recht is alleen in België de term « werkman » een juridisch begrip en wordt daar uitsluitend gebruikt om degene aan te duiden die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor werklieden. Werkman is derhalve een species van handarbeider, welk begrip eveneens de huisarbeiders, de dienstboden, de binnenschippers en de schepelingen omvat.

Het vrouwelijke van de term « werkman » is werkster.

Werknemer is hij die zich jegens de werkgever verbindt om in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid te verrichten tegen loon.

De term « werknemer » wordt uitsluitend gebruikt om een der partijen van een arbeidsovereenkomst aan te duiden.

Onder het begrip « werknemer » valt derhalve niet :

1° degene die partij is bij een aanneming van werk of een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten;

2° degene wiens verplichting een werk te verrichten niet ontstaat uit een overeenkomst, doch bijvoorbeeld uit een wet of een eenzijdige beslissing van de overheid (bijvoorbeeld opeising, benoeming).

Un autre membre se demande pourquoi les étudiants-travailleurs ne sont pas inclus dans l'énumération contenue à l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, tout comme les ouvriers, employés, représentants de commerce et domestiques.

Le Ministre répond que ce texte les englobe ipso facto s'ils signent un contrat de travail.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 2.

(Art. 2 du texte adopté par la Commission.)

### Définition : contrat de travail d'ouvrier.

Un membre estime que les mots « l'ouvrier » sont superflus; puisqu'il est déjà question de « travailleur », ces mots n'ont plus aucune raison de figurer dans le texte de l'article.

Le Ministre ainsi que plusieurs membres se réfèrent au « Sociaalrechtelijk Woordenboek », élaboré par la « Subcommissie voor Eenmaking van de Terminologie inzake Sociaal Recht » et édité par le Secrétariat général de l'Union économique Benelux. Le terme néerlandais « werkman » désigne un travailleur qui fournit un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, à l'exclusion des personnes qui effectuent des travaux ménagers et de celles qui fournissent un travail sur les bateaux et navires.

Dans le droit positif actuel, c'est en Belgique uniquement que le terme « werkman » répond à une notion juridique; il y est exclusivement employé pour désigner celui qui est engagé dans les liens d'un contrat de travail. Par conséquent, il s'agit là d'une des catégories de travailleurs manuels, cette dernière notion englobant également les travailleurs à domicile, les domestiques, les hommes d'équipage des bateaux et navires.

En néerlandais, le féminin du terme « werkman » est « werkster ».

Le travailleur salarié est celui qui s'engage envers l'employeur à fournir un travail dans un lien de subordination et contre rémunération.

Ce terme s'emploie exclusivement pour désigner l'une/des parties à un contrat de travail.

La notion de « travailleur » ne comprend donc pas :

1° celui qui est partie à une entreprise d'ouvrage ou à un contrat ayant pour objet la fourniture de quelques services;

2° celui dont l'obligation de fournir un travail ne résulte pas d'un contrat, mais par exemple d'une loi ou d'une décision unilatérale des pouvoirs publics (par exemple réquisition ou nomination).

« Werknemer » is een generieke term. Onderscheid tussen de verschillende soorten van werknemers kan onder meer worden gemaakt :

1° naargelang de werknemer hoofdzakelijk handarbeid of hoofdarbeid verricht; alsdan spreekt men van werkman, respectievelijk bediende;

2° naargelang van de aard van de arbeidsovereenkomst; alsdan onderscheidt men o.m. : werkman, bediende, huisarbeider, dienstbode, schepeling.

Deze indeling beantwoordt in België aan de positiefrechtelijke regeling van de arbeidsovereenkomsten.

Een ander lid vraagt zich af of het niet volstaat alleen te vermelden « onder gezag » in plaats van « onder gezag, leiding en toezicht... ».

De Minister en enkele commissieleden wijzen er op dat het hier gaat om een algemeen gebruikte formule. Hier wordt een synthese gemaakt van de verschillende wetgevingen en de drie noties werden steeds behouden. Het schrappen van één der drie noties zou de sociale wetgeving in gevaar brengen. Trouwens in België is dat element wel vereist voor bepaalde vormen van arbeidsovereenkomsten, bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Een commissielid meent dat de huisarbeiders niet onder toezicht staan en vraagt zich af welk stelsel op hen toepasselijk is.

De Minister merkt op dat de huisarbeiders niet vallen onder de arbeidsovereenkomst maar onder een speciale wetgeving, namelijk het koninklijk besluit van 5 april 1952 (*Belgisch Staatsblad* van 25 april 1952) tot coördinatie van de wetten van 10 februari 1934 en van 15 december 1950, betreffende de reglementering van hun arbeid op gebied van loon en hygiëne. Het koninklijk besluit van 15 juli 1935 (*Belgisch Staatsblad* van 28 juli 1935) betreffende het loonboekje van de huisarbeiders is eveneens op hen van toepassing.

Een lid leest artikel 1, oude tekst, van de wet op het arbeidscontract voor, vergelijkt deze met artikel 2 van het ontwerp, stelt vast dat de inhoud veel ruimer is en vraagt zich af of een ontwerp dat de coördinatie van de bepalingen van verschillende wetten in één zelfde tekst beoogt, de goede methode is.

Hetzelfde lid kan zich niet akkoord verklaren met de Memorie van Toelichting, blz. 3, waar verwezen wordt naar een syntheseverslag, opgesteld door de heer G. Camerlinck, meer bepaald blz. 18 en 19 van dat verslag.

Immers, de verwijzing heeft betrekking op de interimarbeid, hetgeen hier niet ter sprake komt.

Het lid betoogt dat de inhoud en de begrippen direct, noch indirect kunnen worden aangetast door een dergelijke verwijzing en spreekt de mening uit dat er voor de interimarbeid een afzonderlijk ontwerp dient te worden opgesteld en bij de Wetgevende Kamers ingediend.

« Travailleur salarié » est un terme générique. Parmi les diverses catégories, on peut faire des distinctions notamment :

1° selon que le travailleur salarié fournit un travail principalement d'ordre manuel ou intellectuel; on parle alors respectivement d'ouvrier ou d'employé;

2° selon la nature du contrat de travail; on distingue alors entre autres : l'ouvrier, l'employé, le travailleur à domicile, le domestique, le marin.

Cette répartition répond en droit positif belge au régime des contrats de travail.

Un autre membre se demande s'il ne suffirait pas de dire simplement « sous l'autorité » plutôt que « sous l'autorité, la direction et la surveillance... ».

Le Ministre et plusieurs commissaires font observer qu'il s'agit là d'une formule généralement employée. Le projet en discussion est conçu comme une synthèse de diverses législations et les trois notions ont toujours été maintenues. La suppression d'une seule d'entre elles mettrait en péril la législation sociale. En effet, cet élément est requis en Belgique pour certaines formes de contrat, par exemple pour le contrat de travail et le contrat d'emploi.

Un membre estime que les travailleurs à domicile ne sont soumis à aucune surveillance et il se demande quel régime leur sera applicable.

Le Ministre fait observer que les travailleurs à domicile ne sont pas régis par le contrat de travail mais par une législation spéciale, à savoir l'arrêté royal du 5 avril 1952 (*Moniteur belge* du 25 avril 1952) coordonnant les lois du 10 février 1934 et du 15 décembre 1950, portant réglementation du travail à domicile du point de vue des salaires et de l'hygiène. L'arrêté royal du 15 juillet 1935 (*Moniteur belge* du 28 juillet 1935) relatif au carnet de salaires pour ouvriers à domicile leur est également applicable.

Un membre donne lecture du texte actuel de l'article 1<sup>er</sup> de la loi sur le contrat de travail, le compare à l'article 2 du projet, constate que le contenu de celui-ci est beaucoup plus large et se demande si un projet visant à coordonner en un seul et même texte les dispositions de lois différentes est vraiment la bonne méthode.

Il ne peut marquer son accord sur le passage de la p. 3 de l'Exposé des Motifs qui se réfère à un rapport de synthèse établi par M. G. Camerlinck, et plus précisément aux pp. 18 et 19 de ce rapport.

En effet, la référence a trait au travail intérimaire, dont il n'est pas question ici.

L'intervenant fait valoir que le contenu du texte et les notions qu'il définit ne peuvent être affectés ni directement ni indirectement par une telle référence et il estime qu'en ce qui concerne le travail intérimaire, il faut rédiger un projet distinct et le déposer devant les Chambres législatives.



De Minister geeft hierop het volgende antwoord :

De Memorie van Toelichting bij het ontwerp (blz. 3, § 7) verwijst slechts naar het verslag van de heer Camerlynck om een wijziging van de terminologie te verantwoorden : de vervanging van de woorden « contract voor verhuring van werk » door het woord « arbeidsovereenkomst ».

In de gedeelten van het verslag die worden aangehaald, komt de interimarbeid in het geheel niet ter sprake.

Andere leden wensen nog te vernemen wat er van de meestergasten zal worden, daar de bestaande wetgeving uitdrukkelijk vermeldt : « De meesterknechten en de onderbazen zijn onder de werklieden begrepen. »

Volgens de Minister wordt het begrip « meesterknecht » of « onderbaas » ofwel geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomsten ofwel is er een individuele appreciatie. Hij vraagt de leden van de commissie of zij de mogelijkheid zien om zulks in een tekst vast te leggen. Het probleem blijft gesteld en er kan altijd een overeenkomst worden afgesloten waar het uitdrukkelijk wordt voorzien. Bij gebreke van een akkoord of bij betwisting zal de arbeidsrechtbank moeten beslissen. Alles zal van de ondernemingen zelf afhangen en men mag niet vergeten dat sommige meesterknechten of onderbazen het statuut van werkman wensen te behouden.

Hij verwijst overigens naar de uitleg verstrekt in de Memorie van Toelichting op blz. 4.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

### ART. 3.

(Art. 3 van de tekst van de Commissie.)

#### Bepaling : arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Een commissielid vraagt zich af wat er moet gebeuren wanneer er zich wijzigingen voordoen in de loop van de overeenkomst. Deze wijzigingen kunnen van allerlei aard zijn; een werkman kan bevorderd worden tot bediende, de aard van de opdracht kan zich wijzigen of een andere werkplaats kan worden aangewezen, enz. Moet er dan een nieuwe overeenkomst worden opgemaakt ?

De Minister meent dat zulks wenselijk is maar niet noodzakelijk. Hij verwijst naar artikel 11 van het voorgelegde ontwerp dat, bij ontstentenis van een geschrift, het getuigenbewijs toelaat, ongeacht de waarde van het geschil.

Tijdens de tweede lezing wordt nog uitleg gevraagd over de betekenis van het woord « hoofdarbeid ».

De Minister verwijst naar het « Sociaalrechtelijk Woordenboek » waarin hoofdarbeid omschreven wordt als de arbeid welke hoofdzakelijk inspanning van de geest vraagt.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

Le Ministre lui fait la réponse suivante :

L'Exposé des Motifs du projet (p. 3, § 7) se réfère à un passage du rapport de M. Camerlynck uniquement pour justifier un changement de terminologie : le remplacement des termes « contrat de louage de travail » par les termes « contrat de travail ».

Les passages de ce rapport qui sont cités ne font aucune allusion au travail intérimaire.

D'autres membres aimeraient savoir ce qu'il adviendra des chefs-ouvriers, la législation existante disant expressément : « Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers. »

Le Ministre répond que la fonction de « chef-ouvrier » ou de « contremaître » est régie soit par les conventions collectives, soit d'après une appréciation individuelle. Il demande aux commissaires s'ils voient la possibilité de consigner cela dans un texte. Le problème reste posé et une convention peut toujours être conclue lorsque c'est prévu expressément. A défaut d'accord ou en cas de contestation, c'est le tribunal du travail qui devra décider. Tout dépendra des entreprises elles-mêmes et il ne faut pas oublier que certains chefs-ouvriers ou contremaîtres désirent conserver le statut d'ouvrier.

Pour le surplus, le Ministre renvoie aux explications données à la p. 4 de l'Exposé des Motifs.

L'article est adopté à l'unanimité en première et en deuxième lecture.

### ART. 3.

(Art. 3 du texte adopté par la Commission.)

#### Définition : contrat de travail d'employé.

Un commissaire se demande ce qu'il y aura lieu de faire lorsque des modifications se produiront en cours de contrat. Ces modifications peuvent être très diverses : un ouvrier peut être promu employé, la nature des tâches peut changer, un autre lieu de travail peut être assigné, etc. Faudra-t-il alors rédiger un nouveau contrat ?

Le Ministre croit que cela sera souhaitable mais non nécessaire. Il renvoie à l'article 11 du projet en discussion, qui admet à défaut d'écrit la preuve testimoniale, quelle que soit la valeur du litige.

Lors de la deuxième lecture, des explications sont encore demandées quant à la signification de l'expression « travail intellectuel ».

Le Ministre renvoie au « Sociaalrechtelijk Woordenboek », qui définit le travail intellectuel comme un travail nécessitant principalement un effort mental.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 4.

(Art. 4 van de tekst van de Commissie.)

**Bepaling : arbeidsovereenkomst  
voor handelsvertegenwoordigers.**

Een lid legt een amendement ter tafel dat strekt om artikel 4 te wijzigen als volgt :

« In het eerste lid van dit artikel, de woorden « verzekeringen uitgezonderd » te vervangen door de woorden verzekeringen en spaarkasverrichtingen uitgezonderd. »

**Verantwoording.**

Artikel 4 van het ontwerp heeft de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers tot voorwerp ; op grond van het eerste lid worden de agenten van verzekeringsmaatschappijen uitdrukkelijk uitgesloten van de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten en deze bepaling neemt ter zake de tekst over van artikel 2, lid 1, van de wet van 30 juli 1963.

» Gedurende het debat in de Commissie van Tewerkstelling en Arbeid van de Kamer in 1963, heeft een lid gevraagd hoe, ten aanzien van het toenmalige ontwerp van wet op de handelsvertegenwoordigers, de toestand is van personen die, als bijberoep, kassiers (of agenten) zijn van een private spaarkas. De Minister in functie heeft geantwoord « dat het ontwerp van wet tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers slechts toepasselijk is op de handelsvertegenwoordigers die hun beroep op voortdurende wijze en als hoofdberoep uitoefenen. Het is zaak het beroep zelf te beschermen en niet degenen die slechts bij gelegenheid stappen doen (cfr. Gedr. St. Senaat nr. 313, zitting 1958-1959, art. 2, blz. 4, en Senaat nr. 185, zitting 1962-1963, blz. 35, 36 en 40 — Zie Gedr. St. Kamer 583 (1962-1963) nr. 2, blz. 6).

» Het schijnt aangewezen deze interpretatie van de wetgever van 1963 expliciet in de tekst van artikel 4 te doen opnemen.

» Immers, met uitzondering van de agenten van een private spaarkas die « full-time » bedienden zijn (permanente agentschappen), zijn de lokale agentschappen van private spaarkassen toevertrouwd aan personen die deze functie als bijberoep uitoefenen en die houder zijn van een gesalarieerd mandaat ; zij verrichten rechtshandelingen « in naam » van de lastgever (de private spaarkas) en niet een materiële handeling voor of ten bate van iemand anders (zie *ibid.*, blz. 6). De mandataris treedt juridisch op in naam van een derde en verricht de handeling in diens plaats. De persoon die als bijberoep agent van een private spaarkas is, is overigens onderworpen aan de wetgeving op de sociale zekerheid van de zelfstandigen die een werkzaamheid in bijberoep uitoefenen. »

De Minister verwijst naar de parlementaire bespreking bij de behandeling van het ontwerp van wet op de handelsvertegenwoordigers. Hij citeert de volgende passus uit het verslag van de Kamer van Volksvertegenwoordigers :

» De Minister antwoordt dat het ontwerp van wet tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers

## ART. 4.

(Art. 4 du texte adopté par la Commission.)

**Définition : contrat de travail  
de représentant de commerce.**

Un membre dépose un amendement visant à modifier l'article 4 comme suit :

« A l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, remplacer les mots « hormis les assurances » par les mots « hormis les assurances et les opérations de caisse d'épargne. »

**Justification.**

L'article 4 du projet a trait au contrat de travail de représentant de commerce ; l'alinéa 1<sup>er</sup> exclut expressément les agents des compagnies d'assurances du champ d'application de la loi relative aux contrats de travail, cette disposition reprenant en la matière le texte de l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 30 juillet 1963.

» Au cours du débat de 1963 en Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre, un membre avait demandé quelle était, au regard du projet de loi fixant le statut des représentants de commerce, alors en discussion, la situation des personnes qui, à titre accessoire, étaient caissiers (ou agents) d'une caisse d'épargne privée. Le Ministre de l'époque avait répondu « que le projet de loi fixant le statut des représentants de commerce n'est applicable qu'aux représentants de commerce qui exercent cette profession de façon constante et en ordre principal. Il importe de protéger la profession proprement dite et non ceux qui ne font des démarches qu'occasionnellement (voir Doc. Sénat, n° 313, session 1958-1959, art. 2, p. 4, et Doc. Sénat, n° 185, session 1962-1963, pp. 35, 36 et 40 — Voir Doc. Chambre 583 (1962-1963) n° 2, p. 6).

» Il paraît indiqué d'inscrire explicitement cette interprétation du législateur de 1963 dans le texte de l'article 4.

» On sait en effet qu'exception faite pour les agents des caisses d'épargne privées employés à temps plein (agents permanents), les agences locales de ces caisses d'épargne sont confiées à des personnes exerçant cette fonction à titre accessoire et titulaires d'un mandat salarié ; elles accomplissent des actes juridiques « au nom » du mandataire (la caisse d'épargne privée) et non un acte matériel pour ou au profit d'autrui (voir *ibid.*, p. 6). Le mandataire agit juridiquement au nom d'un tiers et accomplit l'acte en son lieu et place. La personne qui, à titre accessoire, est agent d'une caisse d'épargne privée, est d'ailleurs soumise à la législation relative à la sécurité sociale des indépendants exerçant une activité à titre accessoire. »

Le Ministre se réfère aux travaux parlementaires consacrés à l'examen du projet de loi fixant le statut des représentants de commerce. Il cite le passage suivant du rapport de la Chambre des Représentants :

« Le Ministre répond que le projet de loi fixant le statut des représentants de commerce n'est applicable qu'aux re-

slechts toepasselijk is op de handelsvertegenwoordigers die hun beroep op voortdurende wijze en als hoofdberoep uitoefenen. Het is zaak het beroep zelf te beschermen en niet degenen, die slechts bij gelegenheid stappen doen (cfr. Stukken van de Senaat nr. 313, zitting 1958-1959, art. 2, blz. 4, en Senaat, nr. 185, zitting 1962-1963, blz. 35, 36 en 40).

» In verschillende gevallen heeft men te maken met een bezoldigde lastgeving. Deze beoogt een rechtshandeling die verricht wordt « in naam » van de lastgever en niet een materiële handeling die verricht wordt voor of ten bate van iemand anders (cfr. Senaat, Stuk nr. 185, 1962-1963, blz. 17). »

Een ander lid wenst nog andere inlichtingen over de begrippen « spaarkas » en « spaarkasverrichtingen » en vraagt aan de Minister om ter zake een nota te bezorgen, die dan in het verslag zou worden opgenomen.

De Minister verklaart dat hij hierover een nota zal bezorgen.

Hiertoe werd de hiernavolgende brief gezonden aan de Minister van Financiën :

« Betreft : Ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (vertaling).

Tijdens de bespreking, door de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg, van bovenvermeld ontwerp van wet werd een amendement ter tafel gelegd om de « spaarkasverrichtingen » van de toepassing der bepalingen betreffende de handelsvertegenwoordigers uit te sluiten.

Alvorens zich over dit punt uit te spreken wenst de Commissie precies te weten welke verrichtingen met die uitdrukking worden bedoeld. Zij heeft mij derhalve gevraagd uw advies hierover in te winnen.

Ik dank u bij voorbaat voor de gegevens die u mij zal verstrekken en die mij in staat zullen stellen de Senaatscommissie in te lichten. »

De Minister van Financiën heeft het volgende antwoord verstrekt :

« Betreft : Ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (vertaling).

In antwoord op uw brief over bovenbedoeld onderwerp, deel ik u mede dat de verrichtingen welke de private spaarkassen mogen uitvoeren, vermeld worden in de bepalingen betreffende de controle op de private spaarkassen, gecoördineerd op 23 juni 1967.

Uit artikel 1 van die bepalingen blijkt dat de verrichtingen van de private spaarkassen met name hierin bestaan dat zij op enigerlei wijze, tegen uitkering van rente, terugbetaalbare gelden plegen in te zamelen.

Om van deposito's te doen blijken, bedienen de spaarkassen zich van spaar- of depositoboekjes en maken zij in hun maatschappelijke benaming of in de benaming van de documenten waarin de ingezamelde gelden belichaamd zijn,

présentants de commerce qui exercent cette profession de façon constante et en ordre principal. Il importe de protéger la profession proprement dite et non ceux qui ne font des démarches qu'occasionnellement (voir Doc. Sénat, n° 313, session 1958-1959, art. 2, p. 4 et Doc. Sénat, n° 185, session 1962-1963, pp. 35, 36 et 40).

» Dans plusieurs cas, on se trouvera devant un mandat salarié. Celui-ci comporte un acte juridique que l'on accomplit « au nom » du mandant et non un acte matériel que l'on fait pour ou au profit d'autrui (voir Sénat, Doc. n° 185, 1962-1963, p. 17). »

Un autre membre aimerait avoir des précisions sur les notions de « caisse d'épargne » et d'« opération de caisse d'épargne » ; il demande au Ministre de bien vouloir remettre à ce sujet une note qui serait reprise dans le rapport.

Le Ministre déclare qu'il fournira la note demandée.

A cet effet, la lettre suivante a été adressée au Ministre des Finances :

« Objet : Projet de loi relatif aux contrats de travail.

Au cours de l'examen du projet de loi repris sous rubrique, la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat a été saisie d'un amendement tendant à exclure les « opérations de caisse d'épargne » de l'application des dispositions concernant les représentants de commerce.

Avant de se prononcer sur ce point, la Commission a exprimé le vœu de connaître avec précision quelles opérations sont visées par cette notion et m'a prié de recueillir votre avis à ce sujet.

Je vous remercie d'avance des renseignements que vous voudrez bien me fournir en vue de pouvoir éclairer la Commission du Sénat. »

Le Ministre des Finances a répondu comme suit :

« Objet : Projet de loi relatif aux contrats de travail.

En réponse à votre lettre susvisée, j'ai l'honneur de vous signaler que les opérations que les caisses d'épargne privées peuvent effectuer sont prévues par les dispositions relatives au contrôle des caisses d'épargne privées, coordonnées le 23 juin 1967.

Il résulte de l'article 1<sup>er</sup> de ces dispositions que les opérations des caisses d'épargne privées consistent notamment à recueillir habituellement, moyennant paiement d'intérêt, des fonds remboursables de quelque manière que ce soit.

Les caisses constatent les dépôts en se servant de livrets ou de carnets et font usage dans leur dénomination sociale ou dans l'appellation donnée aux documents émis en représentation des fonds recueillis, des termes « caisse d'épargne »

gebruik van de term « spaarkas » of van enige andere benaming waarin een bestanddeel van het woord « sparen » voorkomt.

De spaarkassen kunnen bovendien de ingezamelde gelden beleggen. Van die, voorlopige of vaste, beleggingen wordt een beperkende opsomming gegeven in de artikelen 12 en 13 van de bedoelde bepalingen.

Artikel 15 van de gecoördineerde bepalingen, ten slotte, biedt de spaarkassen de mogelijkheid om, benevens de verrichtingen betreffende het inzamelen van gelden en de beleggingen, eveneens uit te voeren :

— de verwante, bijkomende en conservatoire daden die met eerdergenoemde verrichtingen in verband staan;

— de levensverzekeringsverrichtingen vermeld in de wet van 25 juni 1930 betreffende de controle op de levensverzekeringsondernemingen;

— de beleggings- of investeringsverrichtingen uitgevoerd met andere dan uit spaarverrichtingen voortkomende gelden en die geen doorgaande winstgevende bedrijvigheid uitmaken naast de verrichtingen in de liminaire fase;

— andere bijzondere handelsbedrijvigheden die hun spaardersclïenteel kunnen interesseren en door het Centraal Bureau voor kleine spaarders worden toegestaan;

— de kapitalisatieverrichtingen vermeld in het koninklijk besluit van 15 december 1934 betreffende de controle op de kapitalisatieondernemingen.

Het begrip « spaarkasverrichtingen », in de ruime betekenis van het woord, dekt alle hierboven genoemde verrichtingen.

Er zij op gewezen dat gelijksoortige activiteiten worden uitgeoefend door andere tussenpersonen, zoals de banken, de openbare kredietinstellingen, enz.

Deze instellingen vertonen niet de kenmerken van een spaarkas en hun activiteiten vallen bijgevolg niet onder de uitdrukking « spaarkasverrichtingen ».

Mocht de Commissie de bedoeling hebben die bepaling eveneens toepasselijk te verklaren op de verrichtingen van de laatstgenoemde financiële tussenpersonen, dan dient het woord « spaarkasverrichtingen » te worden geschrapt en vervangen door een algemener begrip.

Bovendien kan de vraag worden gesteld of de indiener van het amendement doelt op het geheel van de spaarkasverrichtingen dan wel alleen op de inzameling van gelden. In dit laatste geval zou de uitdrukking « spaarverrichtingen » of « verrichtingen voor het inzamelen van spaargeld » aangewezen zijn; dit begrip zou overigens ook de verrichtingen van die aard dekken welke door andere financiële tussenpersonen worden uitgevoerd. »

Op verzoek van de Commissie verklaart de Minister zich bereid nopens de gemaakte opmerkingen het advies van de Nationale Arbeidsraad in te winnen.

ou de toutes autres appellations dans lesquelles figure le mot « épargne ».

D'autre part, les caisses peuvent également procéder au placement des fonds recueillis. Ces placements, provisoires ou définitifs, sont énumérés limitativement par les articles 12 et 13 desdites dispositions.

Enfin, l'article 15 des dispositions coordonnées permet aux caisses de faire, en sus des opérations relatives à la récolte de fonds et aux placements :

— les actes connexes, accessoires ou conservatoires se rattachant auxdites opérations;

— les opérations d'assurance sur la vie visées à la loi du 25 juin 1930, relative au contrôle des entreprises d'assurances sur la vie;

— les opérations de placement ou d'investissement réalisées avec d'autres fonds que ceux provenant des opérations d'épargne et ne constituant pas l'exercice habituel d'une activité lucrative parallèle aux opérations dans la phase liminaire;

— les autres activités commerciales particulières susceptibles d'intéresser leur clientèle d'épargnants, autorisées par l'Office central de la petite épargne;

— les opérations de capitalisation visées à l'arrêté royal du 15 décembre 1934 relatif au contrôle des sociétés de capitalisation.

Pris au sens large, le terme « opérations de caisses d'épargne » couvre toutes les activités rappelées ci-dessus.

Il est à remarquer que des activités similaires sont exercées par d'autres intermédiaires financiers, tels que les banques, les institutions publiques de crédit, etc.

Ces établissements n'ont pas le caractère d'une caisse d'épargne et leurs activités ne sont donc pas couvertes par l'expression « opérations de caisses d'épargne ».

S'il entre dans les intentions de la Commission d'inclure les activités de ces intermédiaires financiers dans la disposition en question, le terme « opérations de caisses d'épargne » devrait être abandonné et remplacé par un terme plus général.

Une autre question est celle de savoir si l'auteur de l'amendement vise l'ensemble des opérations des caisses d'épargne ou uniquement les opérations de récolte de fonds. Dans ce dernier cas, le terme « opérations d'épargne » ou « opérations de collecte de fonds d'épargne » serait plus approprié; ce terme couvrirait d'ailleurs également les opérations de cette nature effectuées par d'autres intermédiaires financiers. »

A la demande de la Commission, le Ministre se déclare disposé à prendre l'avis du Conseil national du Travail sur les observations qui ont été faites.

De indiener neemt zijn amendement terug maar behoudt zich het recht voor om het ter gelegenheid van de tweede lezing opnieuw voor te stellen.

Inmiddels wordt het artikel in eerste lezing aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt door de Minister kennis gegeven van het advies (nr. 501) dat de Nationale Arbeidsraad heeft uitgebracht.

Dit advies luidt als volgt :

« De Raad heeft vastgesteld dat de in het amendement opgeworpen kwestie waarover de Minister inzonderheid het advies van de Raad heeft ingewonnen, reeds voorwerp was van bespreking tijdens de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

» In de verantwoording van zijn amendement, brengt de indiener in herinnering dat tijdens het debat in de Commissie van Tewerkstelling en Arbeid van de Kamer, een lid heeft gevraagd hoe, ten aanzien van de in voorbereiding zijnde wet, de toestand zou zijn van personen die, als bijberoep, kassiers of agenten zijn van een private spaarkas. De Minister gaf navolgend antwoord op deze vraag : « Het wetsontwerp tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers is slechts toepasselijk op de handelsvertegenwoordigers die hun beroep op voortdurende wijze en als hoofdberoep uitoefenen. Het is zaak het beroep zelf te beschermen en niet degenen die slechts bij gelegenheid stappen doen. »

» De Raad is van oordeel dat deze interpretatie niet in de tekst zelf van artikel 4 van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten dient te worden opgenomen; hij stelt derhalve geen wijziging voor op dat artikel.

» Hij acht het evenwel noodzakelijk dat deze interpretatie uitdrukkelijk zou worden bevestigd voor de personen die spaarkasverrichtingen uitvoeren. »

De Minister en de Commissie sluiten zich aan bij dit advies.

Het amendement blijft ingetrokken.

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 5.

(Art. 5 van de tekst van de Commissie.)

#### Bepaling : arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Zonder bespreking in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 6.

(Art. 6 van de tekst van de Commissie.)

#### Nietigheid van de overeenkomstbedingen die voor de werknemers minder voordelig zijn dan de wettelijke bepalingen.

Zonder bespreking in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

L'amendement est retiré par son auteur, qui se réserve toutefois le droit de le redéposer lors de la seconde lecture.

L'article est alors adopté en première lecture.

Lors de la deuxième lecture, le Ministre communique l'avis (n° 501) émis par le Conseil national du Travail.

Voici le texte de cet avis :

« Le Conseil a constaté que la question soulevée par l'amendement et sur laquelle le Ministre a sollicité en particulier l'avis du Conseil, a déjà été abordée lors des travaux préparatoires à la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

» Dans la justification de son amendement, l'auteur a rappelé qu'au cours des débats en Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre, un membre avait demandé quelle serait, au regard de la loi en préparation, la situation de personnes qui, à titre accessoire, étaient caissiers ou agents de caisses d'épargne privées. Le Ministre avait répondu à cette question : « Le projet de loi fixant le statut des représentants de commerce n'est applicable qu'aux représentants de commerce qui exercent cette profession de façon constante et en ordre principal. Il importe de protéger la profession proprement dite et non ceux qui ne font des démarches qu'occasionnellement. »

» Le Conseil estime qu'il ne convient pas que cette interprétation figure dans le texte même de l'article 4 du projet de loi relatif aux contrats de travail; il ne propose donc pas de modification à cet article.

» Il juge cependant nécessaire que cette interprétation soit explicitement confirmée, en particulier en ce qui concerne les personnes effectuant des opérations de caisses d'épargne. »

Le Ministre et la Commission se rallient à cet avis.

L'auteur de l'amendement confirme le retrait de son texte.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 5.

(Art. 5 du texte adopté par la Commission.)

#### Définition : contrat de travail domestique.

Cet article est adopté à l'unanimité et sans discussion, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 6.

(Art. 6 du texte adopté par la Commission.)

#### Nullité des clauses contractuelles moins favorables aux travailleurs que les dispositions légales.

Cet article est adopté à l'unanimité et sans discussion, tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 7.

(Art. 7 van de tekst van de Commissie.)

## Soorten van overeenkomsten.

Een lid stelt de volgende vraag :

Dient men de indeling van de arbeidsovereenkomsten voortaan niet te beperken tot arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd enerzijds en voor een bepaalde tijd anderzijds ?

Het blijkt immers dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk in de praktijk nagenoeg niet voorkomt; daarenboven geeft de eventuele omschrijving van het werk aan de werknemer niet altijd voldoende inzicht in de vastheid van betrekking die ermede gepaard gaat. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk kan trouwens worden opgevangen in het kader van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, zoals trouwens ook blijkt uit artikel 38, waar voor het berekenen van de schadevergoeding bij onrechtmatige verbreking van de overeenkomst voor een bepaald werk naar een termijn wordt verwezen.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Voor de uitvoering van sommige werken kan, naargelang van de omstandigheden, een zekere tijd nodig zijn die bij het afsluiten van de overeenkomst niet nauwkeurig te bepalen is.

Het zal dus niet altijd mogelijk zijn een overeenkomst voor een bepaalde tijd af te sluiten in de plaats van een overeenkomst voor een bepaald werk, welke overeenkomst moet blijven bestaan tot de opdracht die erin omschreven is, voltooid is.

De weglating van het begrip overeenkomst gesloten voor een bepaald werk zou in sommige bedrijven moeilijkheden veroorzaken.

Een ander lid vraagt of het niet mogelijk is het begrip « voor een bepaald werk » nader te omschrijven. Hij citeert het voorbeeld van de petroleumsector waar dikwijls in regie wordt gewerkt.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

De definitie van het contract hangt af van de aard van het werk, die zelf de duur bepaalt. Wanneer een onderneming personeel aanwerft, moet er een contract worden opgesteld dat de werken omschrijft. Bij gebreke van een geschrift is het een werk van onbepaalde tijd. De controle wordt uitgeoefend door de organen die in de wet voorzien zijn (ondernemingsraad, syndicale delegatie, e.a.).

Dientengevolge wordt het volgende amendement door een lid ingediend strekkend om de tekst van het artikel te vervangen als volgt :

« De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven opdracht of voor onbepaalde tijd. »

## ART. 7.

(Art. 7 du texte adopté par la Commission.)

## Espèces de contrats.

Un membre pose la question suivante :

Ne conviendrait-il pas de limiter désormais la classification des contrats de travail en contrats de travail pour une durée indéterminée, d'une part, et pour une durée déterminée, d'autre part ?

On constate, en effet, que dans la pratique le contrat de travail pour une entreprise déterminée est extrêmement rare; de plus, la description éventuelle de l'entreprise ne donne pas toujours au travailleur une idée assez claire de la stabilité d'emploi qu'il y trouvera. Le contrat de travail pour une entreprise déterminée peut d'ailleurs être classé parmi les contrats de travail pour une durée déterminée, comme il ressort de l'article 38, qui fait état d'un délai pour le calcul de l'indemnité en cas de rupture injustifiée du contrat pour une entreprise déterminée.

## REPONSE DU MINISTRE :

L'exécution de certains travaux peut, selon les circonstances, nécessiter une durée qui ne peut être précisée lors de la conclusion du contrat.

Il ne sera dès lors pas toujours possible de conclure un contrat pour une durée déterminée en lieu et place d'un contrat pour une entreprise déterminée, qui doit subsister jusqu'à l'accomplissement d'une tâche définie dans son objet.

La suppression de la notion de contrat conclu pour une entreprise déterminée susciterait des difficultés dans certaines entreprises.

Un autre membre demande s'il n'est pas possible de préciser la notion « pour une entreprise déterminée ». Il cite l'exemple du secteur pétrolier, où l'on travaille souvent en régie.

## REPONSE DU MINISTRE :

La définition du contrat dépend de la nature de l'entreprise, qui détermine elle-même la durée. Lorsqu'une firme engage du personnel, il faut établir un contrat décrivant les activités. En l'absence de tout écrit, il s'agit d'une entreprise de durée indéterminée. Le contrôle est exercé par les organes prévus par la loi (conseil d'entreprise, délégation syndicale, etc.).

En conséquence, un membre dépose un amendement visant à remplacer le texte de l'article par la disposition suivante :

« Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, pour une tâche nettement définie ou pour une durée indéterminée. »

## Verantwoording :

Een helder afgelijnde omschrijving van de taak waartoe de werknemer zich verbindt, is geboden.

De Minister verklaart zich akkoord en ziet in het amendement een vooruitgang op voorwaarde dat het tweede lid, namelijk : « Zij kan nooit voor het leven worden gesloten » behouden blijft.

Een lid meent dat de term « opdracht » zou moeten vervangen worden door de term « werk » vermits « opdracht » juridisch niet bestaat.

Het amendement, na een kleine aanpassing voor de duidelijkheid, en het geamendeerd artikel worden eenparig aangenomen.

## Artikel 7 luidt als volgt :

« De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd.

» Zij kan nooit voor het leven worden gesloten. »

Deze wijziging noopt tot wijziging van de terminologie van de artikelen 8, 38, 70, 71, 76, 79, 80 en 131 van het ontwerp, die ingevolge de beslissing van de Commissie eveneens zullen worden aangepast.

Nog een ander lid stelt een vraag met betrekking tot de levenslange binding en de scholingsclausule en formuleert deze als volgt :

Denkt u niet dat het bepaalde in artikel 7 : « Zij kan nooit voor het leven worden gesloten » alleen betrekking heeft op de vrijheid van de werknemer en dat de werkgever wel afstand kan doen van zijn bevoegdheid af te danken ?

Meent u niet dat de « opleidingsclausule » (scholingsclausule) — (zie o.m. arrest Cassatie, 19 september 1973, R.W., 16 februari 1974, nr. 25) — ongeldig en nietig moet worden verklaard ? De vrijheid van arbeid van de werknemer moet beschermd worden.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

## Levenslange binding.

Het verbod zich voor het leven te verbinden heeft te maken met de vrijheid van de werknemer om zijn diensten te verbinden.

Tot 1969 luidde artikel 5 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, dat een weergave was van artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek, als volgt :

« Men kan zijn arbeid slechts verhuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming. »

## De scholingsclausule.

De scholingsclausule waardoor een werknemer zich verbindt gedurende een bepaalde tijd in dienst van zijn werkgever te blijven en hem schadeloos te stellen wanneer hij hem,

## Il le justifie comme suit :

Il s'impose de définir très clairement la tâche que le travailleur s'engage à accomplir.

Le Ministre marque son accord et considère que l'amendement constitue un progrès, à condition de maintenir le second alinéa : « Il ne peut jamais être conclu à vie. »

Un membre estime que le mot « tâche » devrait être remplacé par le mot « travail », étant donné que notre droit ignore le premier de ces termes.

L'amendement, légèrement adapté dans un souci de clarté, et l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

## L'article 7 est dès lors rédigé comme suit :

« Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

» Il ne peut jamais être conclu à vie. »

Cette modification entraîne la nécessité d'ajuster la terminologie des articles 8, 38, 70, 71, 76, 79, 80 et 131 du projet, qui seront donc également adaptés par suite de la décision de la Commission.

Un autre membre encore pose la question suivante concernant l'engagement à vie et la clause d'écolage :

Ne pensez-vous pas que la disposition de l'article 7 : « Il ne peut jamais être conclu à vie » porte uniquement sur la liberté du travailleur et que l'employeur peut, quant à lui, renoncer à sa faculté de licencier ?

N'estimez-vous pas que la « clause d'écolage » (voir notamment arrêt Cassation du 19 septembre 1973, R.W., 16 février 1974, n° 25) doit être déclarée nulle et sans valeur, et ce afin de protéger la liberté du travailleur ?

## REPONSE DU MINISTRE :

## Engagement à vie.

L'interdiction de l'engagement à vie concerne la liberté du travailleur d'engager ses services.

Jusqu'en 1969, l'article 5 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, qui reproduisait la disposition de l'article 1780 du Code civil, était rédigé comme suit :

« On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. »

## La clause d'écolage.

La clause d'écolage par laquelle un travailleur s'engage à rester au service de son employeur pendant une certaine durée et à payer à son employeur une indemnité s'il le quitte

vóór het verstrijken van die tijd, vrijwillig verlaat of wegens een ernstige tekortkoming ontslagen wordt, is strijdig met de bepalingen van artikel 35 van het ontwerp dat de werknemer toelaat de overeenkomst te allen tijde zonder geldelijke verplichting op te zeggen.

Zij wil de rechten die bij wet aan de werknemers worden toegekend, beperken en moet derhalve, op grond van artikel 6 van het ontwerp, als nietig worden beschouwd.

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 7bis (nieuw).

(Art. 8 van de tekst van de Commissie.)

#### Leiders van groepen of ploegen

Een lid legt een amendement ter tafel dat strekt om een artikel 7bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« Wanneer werknemers, aangeworven onder de in artikelen 2 en 3 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen van werklieden en of bedienden te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolgmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen. Het tegenbewijs is niet toegelaten. »

#### Verantwoording :

Het amendement is een stap in de richting van de volledige gelijkstelling van de statuten van bedienden en werklieden.

De Minister verklaart zich akkoord met het amendement. Hij vraagt evenwel de tekst in overeenstemming te brengen met de terminologie die in artikel 46 voorkomt en geeft de hierna volgende uitleg :

Dit amendement wil een bepaling die alleen voor de werklieden geldt (art. 46), eveneens toepasselijk verklaren op de bedienden.

Het is logisch dat die bepaling wordt toegepast op alle in het ontwerp voorkomende categorieën van werknemers, en dus ook op de handelsvertegenwoordigers en de dienstboden.

De Franse tekst zou beter moeten aansluiten op de tekst van artikel 46 van het ontwerp waarop hij gebaseerd is.

#### Voorstel :

Subamendement : « Wanneer werknemers, aangenomen onder de in artikelen 2 tot 5 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen van werknemers te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolgmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen.

» Het tegenbewijs is niet toegelaten. »

volontairement ou est licencié pour faute grave avant l'expiration de cette durée, est une stipulation contraire aux dispositions de l'article 35 du projet qui permet au travailleur de résilier le contrat à tout moment sans obligation d'argent.

Elle vise à restreindre les droits accordés par la loi aux travailleurs et doit être considérée comme nulle en vertu de l'article 6 du projet.

L'article est également adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 7bis (nouveau).

(Art. 8 du texte adopté par la Commission.)

#### Conducteurs de groupes ou brigades

Un membre dépose un amendement visant à insérer dans le projet un article 7bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Lorsque des travailleurs, engagés dans les conditions définies aux articles 2 et 3, se trouvent obligés, afin de fournir le travail convenu, d'organiser ou de diriger des groupes ou équipes d'ouvriers et/ou d'employés, il est présumé d'office qu'ils agissent en qualité de mandataires de l'employeur dans leurs relations avec les travailleurs qui constituent ces groupes ou équipes. La preuve contraire n'est pas admise. »

Il le justifie de la manière suivante :

Cet amendement constitue un pas vers l'assimilation statutaire complète des employés et des ouvriers.

Le Ministre accepte l'amendement, demandant toutefois de mettre le texte en concordance avec la terminologie employée à l'article 46; il donne alors les explications suivantes :

Cet amendement vise à étendre aux employés une disposition qui n'est applicable qu'aux ouvriers (art. 46).

Sur le plan de la logique, on ne voit pas pourquoi cette disposition ne serait pas rendue applicable à toutes les catégories de travailleurs visées par le projet, donc également aux représentants de commerce et aux domestiques.

Le texte français gagnerait à reproduire plus fidèlement le texte de l'article 46 du projet dont il est inspiré.

#### Proposition :

Sous-amendement : « Lorsque des travailleurs engagés dans les conditions définies aux articles 2 à 5, doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur, dans leurs rapports avec les travailleurs faisant partie de ces groupes ou brigades.

» La preuve du contraire n'est pas admise. »



De Commissie beslist eenparig het amendement in de volgende vorm aan te nemen :

« Wanneer werknemers, aangeworven onder de in de artikelen 2, 3, 4 en 5 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen van werknemers te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen.

» Het tegenbewijs is niet toegelaten. »

Het voorgestelde artikel 7bis (nieuw) wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 8.

(Art. 9 van de tekst van de Commissie.)

#### Schriftelijke vaststelling van overeenkomsten met tijdsbepaling.

Bij de bespreking van dit artikel merkt een lid op dat een collectieve arbeidsovereenkomst gelijkgesteld moet worden met het individueel contract. Er zouden zich problemen kunnen voordoen wanneer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de hoedanigheid van de tewerkgestelde wijzigingen ondergaat. Hij citeert als voorbeeld de collectieve arbeidsovereenkomsten in de sector van de grootwarenhuizen (collectieve wijzigingen van het personeelsstatuut).

In dit verband wenst hij een amendement voor te stellen strekkend om aan dit artikel het volgende lid toe te voegen :

« De schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. »

De Minister gaat hiermede in principe akkoord en geeft de volgende uitleg :

Dit amendement maakt de vrijstelling van schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, die thans alleen voor de werklieden geldt (art. 47 van het ontwerp), toepasselijk op alle werknemers.

Om alle onzekerheid inzake bewijslast weg te nemen, zou moeten worden bepaald dat de collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend moet worden verklaard. Dit betekent dat zij in het *Belgisch Staatsblad* moet worden bekendgemaakt.

Voorstel :

Subamendement :

« De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van

La Commission décide à l'unanimité d'adopter l'amendement dans la forme ci-après :

« Lorsque des travailleurs, engagés dans les conditions définies aux articles 2, 3, 4 et 5, doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur, dans leurs rapports avec les travailleurs faisant partie de ces groupes ou brigades.

» La preuve du contraire n'est pas admise. »

L'article 7bis (nouveau) proposé est également adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 8.

(Art. 9 du texte adopté par la Commission.)

#### Constatation par écrit de contrats à terme.

Dans la discussion de cet article, un membre fait remarquer que la convention collective de travail doit être assimilée au contrat individuel. Des problèmes pourraient surgir au cas où la qualité de la personne occupée subirait des modifications en cours d'exécution du contrat de travail. L'intervenant cite comme exemple les conventions collectives de travail dans le secteur des grands magasins (modifications collectives du statut du personnel).

En conséquence, il dépose un amendement visant à compléter cet article par un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« La constatation par écrit du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise dans les secteurs d'activité ni pour les catégories de travailleurs pour lesquels cette forme de contrat de travail est autorisée en raison d'une convention collective conclue en commission paritaire. »

Le Ministre marque son accord de principe et donne les explications suivantes :

Cet amendement rend applicable à tous les travailleurs la dispense de constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, qui n'était en vigueur actuellement que pour les ouvriers (art. 47 du projet).

Afin de dissiper toute incertitude en matière de preuve, il faudrait prévoir que la convention collective de travail doit être rendue obligatoire par arrêté royal, ce qui entraîne sa publication au *Moniteur belge*.

Proposition :

Sous-amendement :

« La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise nettement définie n'est pas requise dans les branches d'activité et les caté-

werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst, die door de Koning algemeen verbindend is verklaard. »

De Commissie besluit het verbeterde amendement en het aldus geamendeerd artikel eenparig aan te nemen.

In tweede lezing wordt het artikel eveneens eenparig aangenomen.

#### ART. 9.

(Art. 10 van de tekst van de Commissie.)

#### Opeenvolgende overeenkomsten met tijdsbepaling.

Naar aanleiding van de opmerkingen die de Raad van State in zijn advies van 2 maart 1973 (blz. 65) bij artikel 9 heeft gemaakt en ter verduidelijking van de commentaar der artikelen wat artikel 9 betreft (blz. 5), geeft de Minister nadere ophelderingen omtrent :

de door de rechtspraak aanvaarde wettige redenen voor het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd.

1. De economisch ongunstige toestand waarin de onderneming zich bevindt :

— de onderneming heeft van haar schuldeisers verscheidene malen een verlenging verkregen van het uitstel van betaling ;

— de onderneming heeft haar bedrijvigheid slechts kunnen voortzetten met behulp van een aanzienlijke voorraad waarover zij nog beschikte en die ten gevolge van oorlogsomstandigheden niet, zoals voorheen, kon worden aangevuld.

2. Het belang van de werknemer :

— haar bedienden in staat stellen om naar een andere betrekking uit te zien.

3. De lange duur van de opeenvolgende overeenkomsten, afgesloten overeenkomstig een vast gebruik :

— vast gebruik in de confectienijverheid ;  
— overeenkomsten tussen een schouwburg en een orkest ;

— aanwerving van artiesten door een opera voor het theaterseizoen.

Hierna volgen enkele excerpten uit de rechtspraak terzake.

1. Economisch ongunstige toestand waarin de onderneming zich bevindt.

(Werkrechtensraad van beroep Luik, 12 december 1963, *Rev. dr. soc.*, 1964, blz. 229.)

« ... het behoud van appellant in dienst van geïntimeerde werd voorgesteld en aanvaard, voor zover deze laatste vanwege haar schuldeisers verlenging van het uitstel van betaling heeft verkregen..., de vennootschap kon ten aanzien van

gories de travailleurs où cette forme de contrat est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

La Commission décide à l'unanimité d'adopter l'amendement corrigé et l'article ainsi amendé.

L'article est également adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 9.

(Art. 10 du texte adopté par la Commission.)

#### Contrats à terme successifs.

A la suite des observations faites à l'article 9 par le Conseil d'Etat dans son avis du 2 mars 1973 (p. 65) et pour préciser le commentaire des articles en ce qui concerne ce même article 9 (p. 5), le Ministre donne de plus amples explications sur :

les raisons légitimes admises par la jurisprudence pour la conclusion de contrats successifs à durée déterminée.

1. Circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise :

— l'entreprise a obtenu de ses créanciers diverses prolongations de son moratoire ;

— l'activité commerciale de l'entreprise n'a pu être poursuivie qu'à la faveur d'un stock important dont elle disposait encore et que les événements de guerre ne lui permettaient pas de renouveler comme précédemment.

2. L'intérêt du salarié :

— permettre à ses employés de trouver une autre occupation.

3. La longue durée des contrats successifs, conclus conformément à un usage constant :

— usage constant dans l'industrie de la confection ;  
— contrats entre une entreprise de spectacles et un orchestre ;

— engagements de personnel artistique par un opéra pour la saison théâtrale.

Ci-après sont reproduits quelques extraits de la jurisprudence en la matière.

1. Circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise.

(Cons. prud'h. appel Liège, 12 décembre 1963, *Rev. dr. soc.*, 1964, p. 229.)

« ... le maintien de l'appelant au service de l'intimée a été proposé et accepté, dans la mesure où cette dernière obtenait de ses créanciers diverses prolongations de son moratoire..., la société ne pouvait prendre à l'égard des membres de son

haar personeelsleden geen verbintenissen aangaan voor een langere termijn dan de duur van de opeenvolgende moratoria die haar werden verleend. »

(Werkrechtssraad Brussel, 24 maart 1941, *Huur van werk*, 1942, blz. 119.)

« ... in beginsel kan men de opeenvolging van opzeggingen bezwaarlijk als onwettig bestempelen, te meer daar zij vaak ingegeven kan zijn — en in feite ook is — door het belang van de werknemer die daardoor, in moeilijke omstandigheden of in tijden van dreigend onheil of van onzekerheid, in dienst kan worden gehouden... »

(Werkrechtssraad, 16 juni 1941, *Huur van werk*, 1942, blz. 53.)

« ... de vernieuwing is ingegeven door het belang van de werknemer die in staat wordt gesteld na de aanvankelijk gestelde termijn en in tijden van dreigend onheil of van onzekerheid, in dienst te blijven... »

(Werkrechtssraad Brussel, 4 mei 1942, *Huur van werk*, 1943, blz. 37.)

« ... de vennootschap betoogt dat zij haar bedrijvigheid slechts heeft kunnen voortzetten dank zij een aanzienlijke voorraad, waarover zij nog beschikte en die zij door de huidige gebeurtenissen niet zoals voorheen kan vernieuwen ... dat die moeilijkheden, welke eigen zijn aan het hier bedoeld bedrijf, voortvloeien uit de uiterst onzekere situatie die het gevolg is van de oorlogstoestand. »

## 2. Het belang van de werknemer.

(Werkrechtssraad van beroep Brussel, 27 juni 1944, *Huur van werk*, 1944-1945, blz. 10 en werkrechtssraad Brussel, 20 december 1943.)

« ... de vennootschap schijnt de overeenkomsten te hebben vernieuwd om haar werknemers in staat te stellen naar ander werk uit te zien en zij heeft de vervalldag als definitief beschouwd voor al degenen die in staat waren om door andere bezigheden in hun behoeften te voorzien... »

3. De lange looptijd van de opeenvolgende overeenkomsten, afgesloten overeenkomstig een vast gebruik.

(Werkrechtssraad Brussel, 17 mei 1966, *Journ. trib.*, blz. 525.)

« ... Overwegende dat de overeenkomsten inderdaad voor een lange termijn gesloten zijn, steeds met instemming van de eiser en overeenkomstig een vast gebruik in de confectienijverheid. »

(Werkrechtssraad van beroep Luik, 4 februari 1948, *Rev. dr. soc.*, 1949, blz. 139.)

« ... daarbij dient nog rekening te worden gehouden met het speciaal karakter, de soort en de aard van de overeenkomsten waarover een geschil is ontstaan, overeenkomsten tussen een schouwburg en een orkest die, gelet op de gebruiken terzake en de bijzondere vereisten van zulk een bedrijf,

personnel des engagements dépassant la durée des moratoires qui lui furent successivement consentis. »

(Cons. prud'h. Bruxelles, 24 mars 1941, *Louage d'ouvr.*, 1942, p. 119.)

« ... on ne pourrait en principe taxer d'illégale la succession de préavis, d'autant moins qu'elle peut et en fait s'inspire souvent de l'intérêt de l'employé qu'elle permet de conserver en service en des circonstances difficiles ou en des périodes lourdes de menaces ou de précarité... »

(Cons. prud'h., 16 juin 1941, *Louage d'ouvr.*, 1942, p. 53.)

« ... le renouvellement s'inspire de l'intérêt de l'employé dont il permet de prolonger les services au-delà du terme primitivement envisagé en des périodes lourdes de menaces ou de précarité... »

(Cons. prud'h. Bruxelles, 4 mai 1942, *Louage d'ouvr.*, 1943, p. 37.)

« ... la société défenderesse expose qu'elle n'a pu poursuivre son activité commerciale qu'à la faveur d'un stock important dont elle disposait encore et que les événements actuels ne lui permettaient pas de renouveler comme précédemment... que ces difficultés intrinsèques à l'entreprise envisagée ici découlent de la situation générale extrêmement précaire née de l'état de guerre. »

## 2. L'intérêt du salarié.

(Cons. prud'h. appel Bruxelles, 27 juin 1944, *Louage d'ouvr.*, 1944-1945, p. 10 et cons. prud'h. Bruxelles, 20 décembre 1943.)

« ... il semble que la société défenderesse ait renouvelé les contrats afin de permettre à ses employés de trouver une autre occupation et qu'elle a considéré l'échéance comme définitive pour tous ceux qui se trouvaient en mesure de subvenir à leurs besoins par d'autres occupations... »

3. La longue durée des contrats successifs, conclus conformément à un usage constant.

(Cons. prud'h. Bruxelles, 17 mai 1966, *Journ. trib.*, p. 525.)

« ... Attendu qu'en effet, les contrats ont été conclus pour une durée longue, toujours avec l'accord du demandeur et conformément à un usage constant dans l'industrie de la confection. »

(Cons. prud'h. appel Liège, 4 février 1948, *Rev. dr. social*, 1949, p. 139.)

« ... encore faudrait-il tenir compte du caractère spécial du genre et de la nature des contrats litigieux, contrats entre une entreprise de spectacles et un orchestre, et qui d'après les usages en la matière et les exigences spéciales d'une exploitation semblable, ne sont, en général, dans l'intérêt de

in het belang van beide partijen, doorgaans niet voor onbepaalde tijd worden afgesloten. »

(Arbeidsrechtb. Luik (4<sup>e</sup> kamer), 8 maart 1971, *Journ. des trib. du trav.*, 1972, nr. 35.)

« ... de werkgever is de V.Z.W. « Opéra de Wallonie ».

» Het is normaal dat zij zich tegenover de artiesten slechts voor het theaterseizoen wil verbinden; zij wenst het recht te hebben om elk jaar, bij de keuze van de artiesten voor het komende seizoen, uit te gaan van artistieke criteria;

» De artiest van zijn kant, wenst eveneens voor een seizoen te worden aangeworven; zo kan hij voor elke seizoen vrij een betrekking zoeken. »

Een lid wenst te weten welke tekst aan de Raad van State werd voorgelegd, welke opmerkingen de Raad van State heeft gemaakt en welke tekst de Regering, ten gevolge van die opmerkingen, voorstelt.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

I. Tekst voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State.

(Gedr. St. Kamer (1968-1969) nr. 270-6, blz. 3.)

« Artikel 9. — Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende contracten voor bepaalde duur hebben afgesloten worden zij verondersteld een verbintenis voor onbepaalde duur te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze contracten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk en niet tot doel hadden de wetsbepalingen te ontwijken betreffende de verbintenissen aangegaan voor onbepaalde duur. »

II. Advies van de Nationale Arbeidsraad.

(Advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 15 en 16.)

De Raad stelt vast dat er momenteel geen enkele wetsbepaling bestaat die uitdrukkelijk de gevallen voorziet van de opeenvolgende bediendencontracten voor bepaalde duur die gesloten worden met de bedoeling te ontsnappen aan bepaalde dwingende wetsbepalingen inzake overeenkomsten voor onbepaalde duur, onder meer aan de bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen. Nochtans beperkt de rechtspraak, zoals wordt onderstreept in het verslag van de Kamercommissie (Gedr. St. Kamer (1968-1969) nr. 270-7, blz. 67), zeer strikt de wettigheid van de opeenvolgende contracten voor bepaalde duur.

De Raad stelt vast dat het amendement van de heer Nyffels ertoe strekt deze toestand te verbeteren, zonder daarom het sluiten van opeenvolgende contracten voor bepaalde duur zonder meer te verbieden; het laat, zoals voorheen, de eindbeslissing aan de rechter, doch biedt het voordeel dat de bewijslast thans bij de werkgever berust.

Bijgevolg is de Raad van oordeel dat de voorgestelde tekst in de wetgeving dient te worden opgenomen.

l'une comme de l'autre des parties, pas conclus pour des périodes indéterminées. »

(Trib. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 8 mars 1971, *Journal des trib. du trav.*, 1972, n° 35.)

« ... l'employeur est l'A.S.B.L. « Opéra de Wallonie ».

» Il est normal, lorsqu'il s'agit de son personnel artistique, qu'elle ne désire s'engager que pour la saison théâtrale; chaque année, elle veut légitimement se référer à des critères artistiques pour choisir le personnel artistique de la saison;

» L'artiste de son côté souhaite également être engagé pour la saison, ce qui lui permet de rechercher librement un emploi pour chaque saison. »

Un membre aimerait connaître le texte soumis au Conseil d'Etat, les objections de celui-ci et le texte finalement proposé par le Gouvernement pour rencontrer ces objections.

#### REPONSE DU MINISTRE :

I. Texte soumis à l'avis du Conseil national du travail et à l'avis du Conseil d'Etat.

(Doc. Chambre, 1968-1969, n° 270-6, p. 3.)

« Article 9. — Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail et n'avaient pas pour but d'éluder l'application des dispositions légales en matière de contrats conclus pour une durée indéterminée. »

II. Avis du Conseil national du Travail.

(Avis n° 320 du 23 avril 1970, pp. 15 et 16.)

Le Conseil constate qu'il n'existe actuellement aucune disposition légale visant expressément les cas de contrats d'emploi à terme successifs conclus dans le but d'éluder certaines dispositions légales impératives en matière de contrats à durée indéterminée, et notamment celles ayant trait aux délais de préavis. Toutefois, comme le souligne le rapport de la Commission de la Chambre (Doc. Chambre, 1968-1969, n° 270-7, page 67), la jurisprudence limite, d'une manière très stricte, la légalité des contrats successifs à durée déterminée.

Le Conseil constate que l'amendement de M. Nyffels tend à remédier à cette situation, sans pour autant interdire purement et simplement la conclusion de contrats à terme successifs; il laisse, comme auparavant, la décision finale au juge, mais présente l'intérêt de renverser la charge de la preuve qui incombera à l'employeur.

Par conséquent, le Conseil est d'avis que le texte proposé devrait être repris dans la législation.

## III. Advies van de Raad van State.

(Gedr. St. Senaat, nr. 381 (B.Z. 1974) Nr. 1, blz. 64 en 65.)

Vooreerst is niet duidelijk wat met « verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten » bedoeld wordt. Volgens de toelichting die aan de Raad van State verstrekt is, wordt zelfs een eerste verlenging van de voor een bepaalde tijd afgesloten overeenkomst niet van de toepassing van het artikel uitgesloten. Ook is niet klaar of om het vermoeden te kunnen invoeren, vereist is dat de verlenging moet ingaan onmiddellijk en zonder onderbreking na het aflopen van de voorgaande overeenkomst. Indien enige onderbreking tussen de bedoelde overeenkomsten de toepassing van het artikel zou uitsluiten, mag de vraag worden gesteld of de tekst niet onvoldoende is om het nagestreefde doel te bereiken, namelijk de uitschakeling van elke mogelijkheid van ontduiking van de wet. Verder verstrekt de tekst ook geen uitsluitel op de vraag of voor zijn toepassing vereist is dat de werknemer steeds in dezelfde hoedanigheid en in dezelfde functie werkzaam blijft.

Hoe dan ook, het zou aanbeveling verdienen dat in de tekst het toepassingsgebied van de bepaling met de nodige precisie zou worden omschreven. Men kan zich trouwens afvragen of door het op één lijn stellen van alle overeenkomsten voor bepaalde tijd, zowel deze met zeer korte als met langere looptijd, het ontwerp zich niet te ver verwijderd van de rechtspraak waarop het zich schijnt te beroepen en die in de meeste gevallen betrekking heeft op overeenkomsten voor zeer beperkte tijd.

Vervolgens roept de tekst een ernstig bezwaar op wat de levering van het tegenbewijs betreft. Het is zo dat op de werkgever steeds het bewijs van het geoorloofd karakter zal drukken. De omkering van de bewijslast is op zichzelf verdedigbaar. Men moet er zich evenwel voor hoeden de bewijslast abnormaal zwaar te maken. Zoals de tekst gesteld is, moet de werkgever het bewijs brengen niet alleen van het feit dat de « overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk » doch ook « dat zij niet tot doel hadden de wetbepalingen betreffende de overeenkomsten aangegaan voor onbepaalde tijd te ontwijken ». Waar in het recht steeds de regel is aanvaard dat bedrog dient bewezen te worden, gaat het ontwerp in dit geval ervan uit dat bedrog vermoed wordt en dat het aan de werkgever toekomt het niet-bestaan daarvan aan te tonen. Men mag zich afvragen of in de werkelijkheid zodanig bewijs steeds leverbaar zal zijn, met andere woorden of door het eisen van zodanige bewijslevering de wetgever in vele gevallen de werkgever, mogelijk zelfs in de regel, niet voor de onmogelijkheid zal plaatsen tegen het wettelijke vermoeden in te gaan.

Daar de Raad van State niet voldoende de precieze bedoelingen van de Regering heeft kunnen achterhalen, is het hem niet mogelijk enig concreet tekstvoorstel in overweging te geven.

## III. Avis du Conseil d'Etat.

(Doc. Sénat, n° 381 (S.E. 1974) N° 1, pp. 64 et 65.)

Tout d'abord, on n'aperçoit pas bien ce qu'il y a lieu d'entendre par « plusieurs contrats de travail successifs ». Selon les précisions fournies au Conseil d'Etat, même le premier renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée ne serait pas exclu de l'application de l'article. Il n'est pas davantage indiqué si, pour que la présomption puisse être invoquée, le renouvellement doit prendre cours immédiatement, et sans solution de continuité, après la fin du contrat précédent. Dans l'hypothèse où l'existence d'une solution de continuité entre les deux contrats exclut l'application de l'article, on peut douter que le texte soit bien adéquat à son objet, qui est d'éliminer toute possibilité d'éluder la loi. Le texte ne permet pas davantage de déterminer avec certitude si son application requiert que le travailleur soit resté occupé dans la même qualité et dans la même fonction.

En tout état de cause, il importe de définir le champ d'application du texte avec toute la précision voulue. On peut d'ailleurs se demander si, en mettant sur le même pied tous les contrats de durée déterminée, tant les contrats de très brève durée que ceux d'une durée plus longue, le projet ne s'écarte pas de la jurisprudence dont il paraît s'autoriser, jurisprudence qui, dans la plupart des cas, se rapporte à des contrats de durée très restreinte.

Le texte appelle, de surcroît, une sérieuse objection quant à l'administration de la preuve du contraire. Ce sera, en effet, toujours à l'employeur qu'il incombera de prouver le caractère licite du contrat. Si, en soi, le renversement de la preuve peut se défendre, il faut se garder d'alourdir anormalement le fardeau de celle-ci. Or, tel qu'il est rédigé, le texte du projet oblige l'employeur à établir non seulement que « ces contrats étaient justifiés par la nature du travail », mais aussi « qu'il n'avaient pas pour but d'éluder l'application des dispositions légales en matière de contrats conclus pour une durée indéterminée ». Alors qu'en droit on admet toujours la règle que la fraude doit être prouvée, le projet part, en l'espèce, de ce qu'il y a présomption de fraude et de ce qu'il appartient à l'employeur de prouver l'absence de celle-ci. Une telle preuve se laissera-t-elle toujours administrer dans la pratique ? En d'autres termes, le législateur, en l'exigeant, ne placera-t-il pas l'employeur en de nombreux cas, sinon d'une manière générale, dans l'impossibilité de renverser la présomption légale ?

N'ayant pu déterminer avec une précision suffisante les intentions exactes du Gouvernement, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure de faire une proposition de texte concrète.

IV. Waarom werden wijzigingen aangebracht in de tekst die de N.A.R. eenparig had goedgekeurd?

Alleen om tegemoet te komen aan de bezwaren van de Raad van State, werden wijzigingen aangebracht in de tekst waarover de Nationale Arbeidsraad zich akkoord had verklaard.

Die wijzigingen strekken in hoofdzaak tot verduidelijking.

Zij zijn van tweeërlei aard :

1° Mocht men van oordeel zijn dat de overeenkomsten elkaar zonder onderbreking moeten opvolgen, dan zou de werkgever in de mogelijkheid zijn de wet te ontduiken.

Wat meer is, sommige onderbrekingen hebben geen invloed op de voortzetting van de arbeidsverhouding.

Alleen de onderbrekingen, toe te schrijven aan de werknemer, worden geacht de opeenvolging van de overeenkomsten te onderbreken. Die onderbrekingen kunnen vrijwillig (persoonlijke redenen) of onvrijwillig zijn (militaire dienst). Hoofdzak is dat zij niet aan de werkgever toe te schrijven zijn, zodat elk misbruik zijnerzijds is uitgesloten.

2° De last van het bewijs dat de werkgever moet leveren om het wettelijk vermoeden te weerleggen, wordt verlicht.

Het volstaat dat de werkgever het bewijs levert dat hij wettige redenen had om opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in plaats van een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten.

Als reden hiervoor zal hij meestal de aard van het werk kunnen aanvoeren; hij kan echter ook andere redenen inbrengen, zoals de ongunstige economische toestand, het belang van de werknemer of een vast gebruik, die in de desbetreffende rechtspraak reeds werden aanvaard.

Tenslotte wijst de Minister erop dat het de bedoeling is de misbruiken te bestrijden. Thans moet de werknemer zelf het bewijs leveren dat de opeenvolgende overeenkomsten geen middel zijn om de wet te omzeilen. Indien het voorgelegde ontwerp wordt aangenomen zal de werkgever zelf verplicht zijn te bewijzen dat hij geen misbruik van de wet heeft gemaakt.

Een lid wenst nog te weten wat er dient te worden verstaan onder « verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten ».

Hierop antwoordt de Minister : « In principe, meer dan één. »

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 10.

(Art. 11 van de tekst van de Commissie.)

**Uitvoering na het verstrijken van de termijn.**

Dit artikel wordt in eerste lezing zonder bespreking eenparig aangenomen.

IV. Raisons des modifications apportées au texte ayant recueilli l'avis unanime du C.N.T.

C'est uniquement en raison des objections faites par le Conseil d'Etat que des modifications ont été apportées au texte sur lequel le Conseil national du travail a marqué son accord.

Ces modifications sont essentiellement des précisions.

Elles sont de deux ordres :

1° Si l'on devait considérer que les contrats doivent se succéder sans interruption, ce serait pour l'employeur une possibilité d'éluder la loi.

Au surplus, certaines interruptions sont sans influence sur la continuité de la relation de travail.

Seules les interruptions attribuables au travailleur sont considérées comme interrompant la succession des contrats. Ces interruptions pourront être volontaires (convenances personnelles) ou involontaires (service militaire). L'essentiel est que, n'étant pas attribuables à l'employeur, elles excluent tout abus de sa part.

2° La charge de la preuve qui incombe à l'employeur pour renverser la présomption légale a été allégée.

Il suffit à l'employeur d'établir qu'il avait des raisons légitimes de conclure des contrats successifs à durée déterminée plutôt qu'un contrat à durée indéterminée.

Il trouvera ces raisons le plus souvent dans la nature du travail, mais pourra également invoquer d'autres motifs, tels que des circonstances économiques défavorables, l'intérêt du salarié ou un usage constant, motifs qui étaient déjà admis par la jurisprudence en la matière.

Enfin, le Ministre souligne que le but visé est de combattre les abus. Actuellement, c'est au travailleur lui-même qu'il incombe de prouver que les contrats successifs ne sont pas un moyen d'éluder la loi. Si le projet en discussion est adopté, c'est l'employeur qui sera obligé de prouver qu'il n'a pas abusé de la loi.

Un membre aimerait encore savoir ce qu'il faut entendre par « plusieurs contrats de travail successifs ».

Le Ministre lui répond : « En principe, plus d'un. »

L'article est adopté à l'unanimité en première et en deuxième lecture.

#### ART. 10.

(Art. 11 du texte adopté par la Commission.)

**Exécution après l'échéance du terme.**

Cet article est adopté en première lecture à l'unanimité et sans discussion.

Bij de tweede lezing zijn de leden van de Commissie algemeen akkoord om de woorden « te willen vernieuwen » op de laatste regel van dit artikel, te vervangen door « te hebben willen vernieuwen ».

Het aldus gewijzigde artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 11.

(Art. 12 van de tekst van de Commissie.)

#### Toelaatbaarheid van het getuigenbewijs.

Een lid wenst te weten of het getuigenbewijs toegelaten is, ook al is er een geschrift.

De Minister antwoordt dat geen getuigenbewijs is toegelaten als er een geschrift bestaat.

Een ander lid merkt op dat artikel 11 een duidelijke afwijking is van de principes van het burgerlijk recht.

Het artikel wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 12.

(Art. 13 van de tekst van de Commissie.)

#### Verbod van de arbitrageclausule.

Een commissielid zou graag in dit artikel ingevoegd zien dat het de werkgever verboden is in het contract een clausule op te nemen die het hem mogelijk maakt de overeenkomst eenzijdig te wijzigen. Zelfs wanneer in rechte geen wijzigingen mogelijk zijn, kunnen ze zich de facto voltrekken (bijvoorbeeld invoering van computers in het bedrijf), hetgeen in feite een wijziging is van de arbeidsvoorwaarden.

De Minister stipt aan dat een fundamentele wijziging van de arbeidsvoorwaarden steeds gepaard gaat met overleg (bijvoorbeeld in de ondernemingsraad of na overleg met de leden van de syndicale delegatie). De procedure vergt steeds een lange voorbereiding. Maar ook in dergelijke gevallen moet de wet worden nageleefd.

Een lid sluit zich hierbij aan en verwijst naar artikel 6 van onderhavig ontwerp dat ter zake toch duidelijk genoeg is : « Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren. »

Toch meent een lid dat het aangewezen is een clausule toe te voegen die de werkgever verbiedt zich het unilaterale en discretionaire recht voor te behouden tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, zonder de minste inspraak van de werknemer, op het stuk van de plaats van uitvoering, de aard van de arbeidsprestaties, de loonsvoorwaarden e.a.

Dergelijke praktijken zijn immers in strijd met de verworven rechten van de werknemers.

Lors de la deuxième lecture, les membres de la Commission ont marqué leur accord unanime sur le remplacement à l'avant-dernière ligne de cet article des mots « vouloir renouveler » par les mots « avoir voulu renouveler ».

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 11.

(Art. 12 du texte adopté par la Commission.)

#### Admissibilité de la preuve testimoniale.

Un membre voudrait savoir si la preuve testimoniale est admise même lorsqu'il y a un écrit.

Le Ministre répond que ce mode de preuve n'est pas admis lorsqu'il existe un écrit.

Un autre membre fait remarquer que l'article 11 déroge manifestement aux principes du droit civil.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 12.

(Art. 13 du texte adopté par la Commission.)

#### Interdiction de la clause d'arbitrage.

Un commissaire voudrait voir compléter cet article par l'interdiction pour l'employeur d'insérer dans le contrat une clause lui permettant de modifier unilatéralement celui-ci. Même lorsque aucune modification n'est possible en droit, il peut s'en produire en fait (par exemple, à cause de la mise en service d'ordinateurs dans l'entreprise), ce qui revient en réalité à modifier les conditions de travail.

Le Ministre fait observer qu'une modification fondamentale des conditions de travail s'accompagne toujours d'une concertation (par exemple, au sein du conseil d'entreprise ou avec les membres de la délégation syndicale). La procédure nécessite toujours une longue préparation, mais même en pareil cas, la loi doit être respectée.

Un membre confirme ce point de vue en se référant à l'article 6 du projet, lequel est suffisamment explicite à ce sujet : « Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations. »

Un autre commissaire n'en estime pas moins qu'il est souhaitable d'ajouter une disposition interdisant à l'employeur de se réserver le droit discrétionnaire de modifier unilatéralement les conditions de travail sans que le travailleur ait la moindre observation à faire valoir en ce qui concerne le lieu de l'exécution, la nature des prestations, les conditions de salaire, etc.

De telles pratiques sont en effet contraires aux droits acquis des travailleurs.

Met betrekking tot de clause volgens welke de werkgever de overeenkomst eenzijdig mag wijzigen, verklaart de Minister dat de Nationale Arbeidsraad reeds over het verbod van zulke clausules heeft gehandeld in zijn advies nr. 325 van 28 mei 1970, blz. 4 en 5.

De meningen van de sociale partners waren verdeeld.

De vertegenwoordigers van de werknemers stelden voor die clausules gewoon te verbieden.

De vertegenwoordigers van de werkgevers wensten de wetgeving ongewijzigd te handhaven en de geldigheid van die clausules door de rechter te laten beoordelen.

De Raad nam zich voor te onderzoeken of het wenselijk is een collectieve overeenkomst te sluiten over de geldigheid van die clausules.

Gevraagd werd opnieuw het advies van de Nationale Arbeidsraad in te winnen.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing wijst een lid opnieuw op het unilaterale en discretionnaire recht van de werkgever om in heel wat arbeidsovereenkomsten eenzijdig de voorwaarden van de overeenkomst te wijzigen zonder de minste inspraak van de werknemer op het stuk van de plaats van uitvoering, de aard van de arbeidsprestatie, e.a. Hij is van oordeel dat deze clause, die de werknemer alle zekerheid ontnemt, in ieder geval dient te worden verboden.

De Minister verwijst naar de uitleg die hij hierover in eerste lezing heeft gegeven en wijst er op dat de Nationale Arbeidsraad een tweede, eenparig, advies heeft uitgebracht naar aanleiding van de bespreking van het amendement tot invoeging van een artikel 23bis (nieuw) in het ontwerp.

Een lid verwijst eveneens naar het artikel 23bis (nieuw) waar een amendement ter zake is ingediend.

Het artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 13.

(Art. 14 van de tekst van de Commissie.)

#### Onmogelijkheid om bepaalde vormen van nietigheid der overeenkomst in te roepen.

Dit artikel wordt in eerste en in tweede lezing zonder bespreking eenparig aangenomen.

#### ART. 14.

(Art. 15 van de tekst van de Commissie.)

#### Verjaring.

Eveneens zonder bespreking in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

Pour ce qui est de la clause permettant la modification unilatérale du contrat par l'employeur, le Ministre signale que la question de l'interdiction de telles clauses a déjà été examinée par le Conseil national du travail dans son avis n° 325 du 28 mai 1970, pp. 4 et 5.

Les partenaires sociaux ont émis des avis divergents.

Les représentants des travailleurs proposaient l'interdiction générale de telles clauses.

Les représentants des employeurs proposaient que la législation reste inchangée et que la validité de ces clauses soit laissée à l'appréciation des juges.

Le Conseil se proposait d'examiner l'opportunité de conclure une convention collective concernant la validité de ces clauses.

Une nouvelle consultation du Conseil national du travail a été demandée.

L'article est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un membre met une nouvelle fois l'accent sur le droit discrétionnaire que bon nombre de contrats de travail attribuent à l'employeur de modifier unilatéralement les conditions du contrat, sans la moindre participation du travailleur, en ce qui concerne le lieu où le travail devra être exécuté, la nature des prestations, etc. Il estime que cette clause, qui enlève toute sécurité aux travailleurs, doit en tout cas être interdite.

Le Ministre renvoie aux explications qu'il a données à ce sujet lors de l'examen en première lecture et fait remarquer que le Conseil national du travail, dans un deuxième avis unanime, a traité de cette question lors de l'examen de l'amendement visant à insérer dans le projet un article 23bis (nouveau).

Un autre membre se réfère également à l'article 23bis (nouveau) qui a fait l'objet d'un amendement portant sur cette matière.

L'article est adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 13.

(Art. 14 du texte adopté par la Commission.)

#### Inopposabilité de certaines nullités du contrat.

Cet article est adopté à l'unanimité et sans discussion, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 14.

(Art. 15 du texte adopté par la Commission.)

#### Prescription.

Cet article est également adopté à l'unanimité et sans discussion, tant en première qu'en deuxième lecture.



## HOOFDSTUK II.

## Algemene verplichtingen van de partijen.

## ART. 15.

(Art. 16 van de tekst van de Commissie.)

## Wederzijdse verplichtingen.

In eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 16.

(Art. 17 van de tekst van de Commissie.)

## Verplichtingen van de werknemer.

## Algemene verplichtingen.

Met betrekking tot de bepaling van artikel 16, 5°, vragen verscheidene leden :

1° in hoeverre de werknemer aansprakelijk is wanneer het gereedschap wordt gestolen;

2° of er hieromtrent reeds rechtspraak bestaat;

3° of de woorden « ongebruikte grondstoffen » niet moeten worden geschrapt.

De Minister geeft de hierna volgende uitleg :

De aard van die verplichting wordt in verschillende zin uitgelegd.

Voor de enen is teruggave een resultaatverbintenis en moet de werknemer bewijzen dat het verlies of de beschadiging van de zaak te wijten is aan een oorzaak buiten hem om.

Voor de anderen is het een inspanningsverbintenis. De werknemer moet het gereedschap en de grondstoffen zodanig bewaren dat zij in goede staat kunnen worden teruggegeven aan de werkgever. De werkgever moet bewijzen dat de werknemer een fout heeft begaan, die hem aansprakelijk maakt op basis van artikel 17 van het ontwerp (Papier - Jamoulle, *R.P.D.B.*, aanvulling III, *Verbo* Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 267).

Er is niet veel recente rechtspraak omtrent dit punt, wat erop kan wijzen dat het in de praktijk niet veel geschillen doet ontstaan.

De werkrechtsheraad van beroep van Bergen heeft geoordeeld dat een bediende verplicht is het bewijs te leveren van de vreemde oorzaak waaraan de beschadiging van het motorrijtuig, hem door de werkgever ter beschikking gesteld, zou te wijten zijn (Werkrechtsheraad van beroep Bergen, 6 december 1958, *R.D.S.*, 1960, blz. 270).

Het Hof van cassatie heeft in een arrest van 11 oktober 1951 (*Pas.* 1952, blz. 65) gesteld dat de arbeider aan wie een pikhamer in een steenkolenmijn wordt toevertrouwd, zich van zijn verplichting tot teruggave van dat werktuig kwijt door het neer te zetten in de nabijheid van de plaats waar hij werkt, zoals gebruikelijk is in de steenkolenmijnen.

## CHAPITRE II.

## Obligations générales des parties.

## ART. 15.

(Art. 16 du texte adopté par la Commission.)

## Obligations réciproques.

Cet article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 16.

(Art. 17 du texte adopté par la Commission.)

## Obligations du travailleur.

## Obligations générales.

Se référant à la disposition du 5° de cet article, plusieurs membres demandent :

1° dans quelle mesure le travailleur est responsable en cas de vol des instruments de travail;

2° s'il existe déjà une jurisprudence en la matière;

3° si les mots « matières premières restées sans emploi » ne devraient pas être supprimés.

Le Ministre fournit les explications suivantes :

Il existe des divergences d'interprétation sur la nature de cette obligation.

Pour les uns, l'obligation de restituer est une obligation de résultat et c'est au travailleur à faire la preuve de la cause étrangère qui aurait justifié la perte ou la détérioration de la chose.

Pour d'autres, c'est une obligation de moyen. Le travailleur doit veiller à la conservation des instruments de travail et des matières premières afin qu'ils puissent être remis à l'employeur en bon état. C'est à l'employeur à prouver que le travailleur a commis une faute engageant sa responsabilité sur base de l'article 17 du projet (Papier - Jamoulle, *R.P.D.B.*, complément III, *Verbo* Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 267).

Il n'y a pas beaucoup de jurisprudence récente sur la question, ce qui tendrait à démontrer qu'il n'y a pas beaucoup de contestations dans la pratique.

Le conseil de prud'hommes d'appel de Mons a jugé qu'un employé avait l'obligation de faire la preuve de la cause étrangère qui aurait justifié la détérioration de l'automobile mise à sa disposition par l'employeur (C.P. App. Mons, 6 décembre 1958, *R.D.S.*, 1960, p. 270).

La Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 11 octobre 1951 (*Pas.* 1952, p. 65) que l'ouvrier auquel a été confié un marteau-pic dans un charbonnage s'acquitte de son obligation de restituer cet outil en le déposant à proximité de son lieu de travail, selon un usage admis dans le charbonnage.

Voorts is de Minister van oordeel dat de rechtbank zal moeten oordelen of de fout licht of zwaar is.

Wanneer de werknemer echter de door de werkgever voorgeschreven maatregelen opgevolgd heeft, dient hij niets te vrezen en kan hem niets ten laste worden gelegd. Het is ook de werkgever die moet bewijzen dat de werknemer een zware fout heeft begaan.

Een lid vreest nochtans dat de werkgever zich veilig zal stellen door het nemen van een verzekering tegen diefstal, en dat de verzekeringsmaatschappij in de plaats zal treden van de werkgever. Van dan af zal de werknemer worden vervolgd op burgerlijk gebied, zodat voor de werknemer het probleem als dusdanig niet is opgelost.

Een ander lid meent dat de oplossing is vervat in artikel 17 van onderhavig ontwerp.

Hij merkt op dat het hier besproken artikel 16, 3°, b), totaal nieuw is en dat de werknemer nu ook kan vervolgd worden voor daden van oneerlijke concurrentie.

De Minister verklaart dat het de bedoeling is een eerste stap te zetten in de richting van de bestrijding van het sluikwerk.

Een lid vraagt zich af wie eigenaar is van de uitvindingen of dergelijke die in het kader van research-activiteiten door een werknemer worden gedaan.

De Minister meent dat dit algemeen probleem in het kader van het voorgelegde ontwerp geen oplossing kan vinden.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 17.

(Art. 18 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werknemer.

##### Aansprakelijkheid.

Een commissaris merkt op dat er tegenspraak is tussen de tekst van de algemene toelichting (blz. 6) en dit artikel.

De Minister zegt dat er geen tegenspraak is, maar dat de toelichting (blz. 6) verwijst naar een bestaande toestand. Artikel 17 beoogt nu juist de wijziging van die toestand.

Verscheidene leden vragen verder nog ophelderingen over het laatste lid van dit artikel.

De Minister antwoordt dat deze bepaling met betrekking tot de inhouding, op het loon van de werknemer, van de vergoedingen en schadeloosstellingen die hij aan de werkgever verschuldigd is, verwijst naar de voorwaarden gesteld in artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Het gaat om de volgende voorwaarden :

1. Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan een vijfde van het loon in geld, verschuldigd bij elke uitbetaling;

Le Ministre estime en outre que le tribunal devra apprécier si la faute est lourde ou légère.

Toutefois, si le travailleur a appliqué les mesures prescrites par l'employeur, il n'a rien à craindre et rien ne peut être mis à sa charge. C'est aussi à l'employeur qu'il incombe de prouver que le travailleur a commis une faute lourde.

Un membre craint néanmoins que l'employeur ne se prémunisse en prenant une assurance contre le vol et que la compagnie d'assurances ne soit subrogée dans les droits dudit employeur. Le travailleur sera dès lors poursuivi au civil, de sorte que le problème comme tel ne sera pas résolu pour lui.

Un autre membre estime que la solution se trouve à l'article 17 du projet.

Il fait observer que l'article 16, 3°, b), en discussion est entièrement nouveau et que désormais le travailleur pourra également être poursuivi pour des actes de concurrence déloyale.

Le Ministre déclare que le but visé est de faire un premier pas dans la lutte contre le travail clandestin.

Un commissaire se demande qui est propriétaire des inventions, etc. faites par un travailleur dans le cadre d'activités de recherche.

Le Ministre est d'avis qu'il s'agit là d'un problème général qui ne peut être résolu dans le cadre du présent projet.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 17.

(Art. 18 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations du travailleur.

##### Responsabilité.

Un commissaire fait observer qu'il y a contradiction entre le texte de l'exposé des motifs (p. 6) et le présent article.

Le Ministre répond qu'il n'y a pas de contradiction, mais que l'exposé des motifs (p. 6) se réfère à une situation existante, que l'article 17 vise précisément à modifier.

Plusieurs membres demandent des précisions sur le dernier alinéa de cet article.

Le Ministre répond que cette disposition se réfère, pour l'imputation sur la rémunération du travailleur des indemnités et dommages-intérêts dont celui-ci est redevable à l'employeur, aux conditions fixées par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Ces conditions sont les suivantes :

1. Le total des retenues ne peut dépasser un cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie;

2. Deze beperking is niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

Hieruit volgt dat de beperking van de inhouding op het laatste uitbetaalde loon blijft gelden voor de werknemer die door zijn werkgever wordt ontslagen.

Een commissielid stelde zijn vraag nog scherper: kan, bij verandering van werkgever, de nieuwe werkgever inhoudingen verrichten voor de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd aan de vorige werkgever?

De Minister antwoordt dat de wet de contractuele betrekkingen tussen een werknemer en een welbepaalde werkgever regelt. Bij verandering van werkgever wordt de eerste werkgever een derde en moet hij, evenals elke andere schuldeiser, de rechtspleging inzake beslag of afstand aanwenden.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 18.

(Art. 19 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werknemer.

##### Aansprakelijkheid.

Een lid wenst te weten in welke verhouding de werknemer staat en hoe de toestand is na de in ontvangstneming van het werk.

De Minister antwoordt dat de werknemer niet meer aansprakelijk is voor het gebrekkig werk, als het werk eenmaal in ontvangst is genomen.

Dat betekent dat de werkgever na de inontvangstneming van het werk geen schadevergoeding meer kan vorderen van de tekort schietende werknemer (Werkrechttersraad van beroep Luik, 22 maart 1947, R.D.S., 1948, blz. 206).

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 19.

(Art. 20 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werkgever.

##### Algemene verplichtingen.

In verband met de inhoud van dit artikel vragen verscheidene leden nadere ophelderingen.

Men vraagt zich af waarom voor de werkgever de verplichting niet is opgenomen om voor de nodige en aangepaste werkkleding te zorgen. Waarom wordt geen melding gemaakt van de verplichting voor de aannemers van openbare werken die werknemers tewerkstellen, te zorgen voor de nodige schuilplaatsen? Waarom wordt niet bepaald dat de werkgever ook verantwoordelijk is voor goede en voldoende sanitaire installaties? Wat betekenen de woorden: « als een goed huisvader te zorgen »? Waarom wordt

2. Cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts.

Il en résulte que la limitation de retenue sur la dernière paie reste d'application au travailleur qui est licencié par son employeur.

Un membre a précisé sa question: en cas de changement d'employeur, le nouvel employeur peut-il effectuer des retenues pour les indemnités et dommages-intérêts dus à l'employeur précédent?

Le Ministre répond que la loi règle les relations contractuelles entre un travailleur et un employeur déterminé. En cas de changement d'employeur, le premier employeur devient un tiers et devra recourir comme tout autre créancier à la procédure de saisie ou de cession.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 18.

(Art. 19 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations du travailleur.

##### Responsabilité.

Un commissaire aimerait savoir dans quelle situation se trouve le travailleur et ce qu'il advient après la réception de l'ouvrage.

Le Ministre répond que le travailleur n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

Cela signifie qu'après la réception de l'ouvrage par l'employeur, celui-ci ne peut plus réclamer de dommages et intérêts au travailleur fautif (C.P. App. Liège, 22 mars 1947, R.D.S., 1948, p. 206).

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 19.

(Art. 20 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations de l'employeur.

##### Obligations générales.

Plusieurs membres demandent des précisions sur le contenu de cet article.

Ainsi, pourquoi ne prévoit-il donc pas l'obligation pour l'employeur de fournir la tenue de travail nécessaire et appropriée? Pourquoi n'impose-t-il pas aux entrepreneurs de travaux publics l'obligation de veiller à ce que les travailleurs qu'ils occupent disposent des abris nécessaires? Pourquoi n'est-il pas prévu que l'employeur a également la responsabilité d'assurer de bonnes installations sanitaires en nombre suffisant? Que signifient les mots « veiller en bon père de famille à assurer »? Pourquoi les termes « de consacrer

« de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal » niet nader omschreven? Waarom wordt er ook niet naar het arbeidsreglement verwezen, dat toch heel wat bepalingen inhoudt inzake de veiligheid en de gezondheid van de arbeider? Om welke reden maakt men enkel melding van een verbandkistje?

De Minister geeft hieromtrent de volgende uitleg :

1° De zorg van een goed huisvader.

Deze uitdrukking is gehandhaafd omdat zij de juridische grenzen aangeeft van de aansprakelijkheid van de werkgever. De werkgever is aansprakelijk voor de gevolgen van zijn lichte schuld en deze wordt gemeten naar wat redelijkerwijze mag worden verwacht van een persoon die een normale voorzichtigheid aan de dag legt.

2° De verplichting om bestendig een verbandkist ter beschikking van het personeel te houden.

Deze tekst, die niet was opgenomen in het oorspronkelijk ontwerp, is op aandringen van de Raad van State ingevoegd (Gedr. St. Senaat 381, B.Z. 1974, nr. 1, blz. 67).

De bepalingen van de artikelen 174 tot 183<sup>ter</sup> van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming zijn namelijk niet van toepassing op de werknemers in familiebedrijven en de dienstboden op wie dit ontwerp betrekking heeft.

3° Opvang van werkende jongeren.

Dit punt wordt thans onderzocht in de Nationale Arbeidsraad ten gevolge van mijn verzoek om advies betreffende :

— de middelen die de paritaire comité's en andere paritaire organen ten dienste staan bij de uitvoering van de taken die zij op aanbeveling van de Nationale Tewerkstellingsconferentie van 1973 op zich zullen nemen;

— het onderzoek van een aantal concrete punten betreffende de organisatie van die opvang.

In verband met het bezorgen van aangepaste werkkleding aan de werknemers, het ter beschikking stellen van schuilplaatsen en sanitaire installaties, verklaart de Minister dat de verplichtingen van de werkgevers uitvoerig vervat zijn in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, dat trouwens nog een ruimer toepassingsgebied heeft.

Op verzoek van een lid bevestigt de Minister nog dat de verplichtingen opgenomen in artikel 19 ook van toepassing zijn op de buitenlandse werknemers, ongeacht hun herkomst, leeftijd, kunne, enz.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Naar aanleiding van de tweede lezing vraagt een lid of hier niet moet worden bepaald wat de inhoud is van de verbandkist.

De Minister antwoordt dat de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming van toepassing zijn.

l'attention et les soins nécessaires à l'accueil » sont-ils aussi imprécis? Pourquoi, d'autre part, n'y a-t-il aucune référence au règlement de travail, qui contient cependant un grand nombre de dispositions concernant la sécurité et la santé des travailleurs? Pour quelle raison le texte se borne-t-il à prévoir une simple boîte de secours?

Le Ministre répond en donnant les explications suivantes :

1° Veiller en bon père de famille à assurer ...

Cette expression a été maintenue parce qu'elle indique juridiquement la limite de la responsabilité de l'employeur. L'employeur est responsable de sa faute légère appréciée par rapport à ce que l'on peut normalement attendre d'un homme de diligence moyenne.

2° Obligation de tenir constamment une boîte de secours à la disposition du personnel.

C'est le Conseil d'Etat qui a insisté pour le maintien de ce texte qui n'avait pas été repris dans le projet qui lui a été soumis (Doc. Sénat 381, S.E. 1974, n° 1, p. 67).

En effet, les travailleurs occupés dans des entreprises familiales et les domestiques qui sont visés par le présent projet ne tombent pas dans le champ d'application des prescriptions des articles 174 à 183<sup>ter</sup> du Règlement général pour la protection du travail.

3° Accueil des jeunes travailleurs.

Cette question est actuellement à l'examen au Conseil national du Travail à la suite d'une demande d'avis que je lui ai adressée sur :

— la nature de l'instrument susceptible de guider les commissions paritaires et autres organes paritaires dans l'exécution des tâches que leur a recommandé d'assumer la Conférence nationale de l'Emploi de 1973;

— l'examen d'un certain nombre de points concrets concernant l'organisation de l'accueil.

Au sujet de la fourniture de vêtements de travail appropriés aux travailleurs ainsi que de la mise à leur disposition d'abris et d'installations sanitaires, le Ministre signale que les obligations des employeurs sont énumérées de façon détaillée dans le Règlement général pour la protection du travail, dont le champ d'application est d'ailleurs plus large encore.

A la demande d'un membre, le Ministre confirme que les obligations prévues à l'article 19 doivent également être respectées à l'égard des travailleurs étrangers, quel que soit leur pays d'origine, leur âge, leur sexe, etc.

L'article est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un membre demande s'il ne faudrait pas préciser ici quel doit être le contenu de la boîte de secours.

Le Ministre répond qu'en cette matière, ce sont les dispositions du Règlement général pour la protection du travail qui sont d'application.

Over de « opvang van de werkende jongeren », een probleem dat ook bij de eerste lezing ter sprake is gekomen, werd het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd.

Naar aanleiding van dit verzoek om advies heeft de Nationale Arbeidsraad evenwel een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die bij koninklijk besluit van 9 september 1975 (*Belgisch Staatsblad* van 10 oktober 1975) verbindend werd verklaard.

Het artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 20.

(Art. 21 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werkgever.

##### Getuigschrift.

In verband met de verplichting van de werkgever om aan de werknemer desverlangd een getuigschrift te overhandigen, vraagt een lid of dit artikel niet dient te worden aangevuld met de verplichting voor de werkgever ook de voorgeschreven sociale documenten af te geven. Moeten er geen wijzigingen worden aangebracht in de wet van 1951?

De Minister antwoordt ontkennend, want het artikel beoogt alleen de onrechtmatige attesten.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 21.

(Art. 22 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werkgever.

##### Aansprakelijkheid.

Een lid vestigt de aandacht van de Minister op de vele problemen die rijzen voor de huisarbeiders, inzonderheid in verband met de materie die hier wordt behandeld.

De Minister merkt op dat de huisarbeiders niet onder de toepassing vallen van dit ontwerp van wet. Om de problemen en moeilijkheden van de huisarbeiders te kunnen oplossen zou de wet op de huisarbeiders (koninklijk besluit van 5 april 1952 (*Belgisch Staatsblad* van 25 april 1952) tot coördinatie van de wetten van 10 februari 1934 en van 15 december 1950) moeten worden gewijzigd.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 22.

(Art. 23 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werkgever.

##### Borgtocht.

In verband met dit artikel wordt gevraagd :

1° of er normen zijn vastgesteld met betrekking tot het maximumbedrag van de borgtocht;

En ce qui concerne « l'accueil des jeunes travailleurs », problème qui a déjà été évoqué lors de l'examen en première lecture, l'avis du Conseil national du travail a été demandé.

En réponse à cette demande d'avis, le Conseil national du travail a conclu une convention collective qui a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1975 (*Moniteur belge* du 10 octobre 1975).

L'article est adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 20.

(Art. 21 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations de l'employeur.

##### Certificat.

A propos de l'obligation pour l'employeur de délivrer un certificat au travailleur qui en fait la demande, un membre pose la question de savoir s'il ne conviendrait pas de compléter l'article en obligeant l'employeur à remettre également les documents sociaux prescrits. N'y a-t-il pas lieu de modifier la loi de 1951?

Le Ministre répond par la négative, car l'article ne vise que les attestations abusives.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 21.

(Art. 22 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations de l'employeur.

##### Responsabilité.

Un membre attire l'attention du Ministre sur les nombreux problèmes qui se posent en ce qui concerne les travailleurs à domicile, spécialement quant aux points énoncés dans cet article.

Le Ministre fait remarquer que les travailleurs à domicile n'entrent pas dans le champ d'application du présent projet. Pour résoudre leurs problèmes et leurs difficultés, il serait nécessaire de modifier la loi sur le travail à domicile (arrêté royal du 5 avril 1952 (*Moniteur belge* du 25 avril 1952) coordonnant les lois du 10 février 1934 et du 15 décembre 1950).

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 22.

(Art. 23 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations de l'employeur.

##### Cautionnement.

Au sujet de cet article sont posées les questions suivantes :

1° des normes ont-elles été fixées quant au montant maximum du cautionnement;

2° of door de bewaarnemers aan de betrokken partijen een bewijs wordt overhandigd van de borgtocht;

3° welk gebruik van dit artikel in de praktijk wordt gemaakt ?

Met betrekking tot deze laatste vraag wordt aangedrongen om navraag te doen bij de A.S.L.K., de Deposito- en Consignatiekas en de Nationale Bank van België.

Volgens de Minister kunnen de partijen vrij overeenkomen over het maximum bedrag van de borgtocht. Er zijn ter zake geen normen vastgesteld.

In verband met de andere vragen verwijst hij naar de uitleg op blz. 7 van de memorie van toelichting en de antwoorden die hij van de bovengenoemde financiële instellingen heeft ontvangen.

#### 1. Nationale Bank van België.

Bij de Nationale Bank van België zijn, in de vorm van open bewaargeving, een aantal effecten ingeschreven op naam van natuurlijke personen, en wel met de vermelding dat opvraging alleen mogelijk is met toestemming van een bij name genoemde firma.

Volgens gegevens verstrekt door de deposanten luidt die beperking al naar het geval « borgtocht ten gunste van vennootschap X » of « deze effecten kunnen niet worden opgevraagd zonder toestemming van vennootschap Y ».

Bij gebreke van een uitdrukkelijke verwijzing naar artikel 26 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en artikel 32 van de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, is het niet bekend of het hier gaat om borgtochten in bewaring gegeven ter uitvoering van die artikelen. Gelet op het beroep van de deposanten (bedienden, inspecteurs van verzekeringen, zaakvoerders) is men evenwel geneigd dat aan te nemen.

In die gevallen, evenals in de gevallen waarin voor de opvraging van het depot de toestemming van een derde vereist is, heeft de Bank zich nooit vragen gesteld over de aard van de verplichtingen gewaarborgd door de beperkingsclausule van de inbewaargeving. Zij meent namelijk dat zij zich niet heeft te mengen in de betrekkingen tussen partijen.

Bij de inbewaargeving van effecten wordt aan de houder een ontvangstbewijs afgegeven waarop de beperkingsclausule vermeld staat. De opbrengst van de gedeponeerde waarden wordt alleen uitgekeerd onder zijn handtekening. Voor het opvragen van de effecten zelf is de gezamenlijke handtekening van beide partijen noodzakelijk.

Hierbij zij nog aangestipt dat het hier gaat om 57 inbewaargevingen voor een totaal kapitaal van nagenoeg 3.400.000 frank.

Met betrekking tot de borgtochten in effecten gedeponeerd bij de Deposito- en Consignatiekas en voor welker bewaring de Nationale Bank van België instaat als Rijks-

2° les dépositaires remettent-ils aux parties intéressées une attestation de cautionnement;

3° quel usage sera-t-il fait de cet article dans la pratique ?

Pour cette dernière question, on insiste pour que des renseignements soient pris auprès de la C.G.E.R., de la Caisse des Dépôts et Consignations et de la Banque Nationale de Belgique.

Selon le Ministre, les parties ont toute liberté de convenir du montant maximum du cautionnement. Aucune norme n'est prévue en la matière.

Pour les autres questions, le Ministre se réfère aux explications données à la p. 7 de l'exposé des motifs ainsi qu'aux réponses qu'il a obtenues des établissements financiers précités.

#### 1. Banque Nationale de Belgique.

Il existe à la Banque Nationale de Belgique, sous forme de dépôts à découvert, un certain nombre de dépôts de titres inscrits au nom de personnes physiques, avec une mention subordonnant le retrait de ces dépôts à l'accord d'une firme désignée.

Suivant les indications données par les déposants, cette restriction mise au retrait des titres est libellée, selon le cas, « cautionnement en faveur de la société X » ou « ces titres ne peuvent être retirés sans l'accord de la société Y ».

A défaut de référence explicite à l'article 26 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et à l'article 32 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, on ne sait pas s'il s'agit de cautionnements déposés en exécution de ces articles. Vu la profession des déposants (employés, inspecteurs d'assurances, gérants), on incline cependant à le croire.

Dans ces cas, comme dans tous les cas où le retrait du dépôt est subordonné au consentement d'une tierce personne, la Banque ne s'est jamais préoccupée de connaître la nature des obligations garanties par la clause restrictive qui grève le dépôt. Elle estime, en effet, qu'elle n'a pas à s'immiscer dans les rapports entre les parties intéressées.

Lors du dépôt des titres, un reçu mentionnant la clause restrictive est délivré au titulaire. Les revenus des valeurs déposées sont liquidés sous sa seule signature. Le retrait des titres nécessite la signature conjointe des deux parties.

Il faut y ajouter encore que les dépôts qui nous occupent sont au nombre de 57 et totalisent un capital approximatif de 3.400.000 francs.

En ce qui concerne les cautionnements en titres déposés auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations et dont la Banque Nationale de Belgique assure la conservation en sa

kassier, kan alleen die Kas inlichtingen verstrekken over de aard van de verschillende soorten van borgtochten die zij ontvangt.

## 2. Deposito- en Consignatiekas.

De borgtochten in geld en geldswaardig papier die bij de Deposito- en Consignatiekas in bewaring worden gegeven en die strekken tot het waarborgen van de verplichtingen van de werknemers jegens hun werkgevers in het kader van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten, zijn vrij onaanzienlijk naar aantal en bedrag.

Hoewel de Kas niet over nauwkeurige statistische gegevens beschikt omtrent het aantal en het totaalbedrag van dergelijke borgtochten bij haar in bewaring gegeven, kan zij nochtans medelen dat uit de staten, opgemaakt over het tijdvak 1972-1974, blijkt dat er 56 borgtochten in bewaring werden gegeven voor een totaalbedrag van 118.000 frank.

Bij de inbewaringgeving van de borgtocht stelt de Kas de werknemer een inschrijvingsattest ter hand dat als rechtstitel geldt tegenover de Kas, alsmede een bericht (afschrift van het attest) dat hij aan zijn werkgever dient te overhandigen.

De in bewaring gegeven borgtocht kan slechts worden terugbetaald met de gezamenlijke toestemming van de werknemer en de werkgever, of tegen overlegging van een uittreksel van een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing.

## 3. A.S.L.K.

De boekhouding van de Spaarkas maakt het niet mogelijk onder de ongeveer 8.000.000 bestaande rekeningen die op te sporen welke geopend werden krachtens de bepalingen betreffende de borgtocht waarin voorzien wordt door de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Het is dus niet mogelijk het aantal soortgelijke boekjes en het bedrag van de ingeschreven kapitalen te bepalen.

Men kan evenwel aangeven dat de borgtochten, bepaald door de voornoemde wetten, worden gestort op boekjes geopend op naam van de werknemers, dat voor die boekjes een vrijwaringsclausule geldt waardoor enigerlei terugbetaling in kapitaal onderworpen wordt aan een gezamenlijke toestemming van de houder en van zijn werkgever en dat de intrest, opgebracht door het boekje, ter beschikking is van de houder ervan tegen zijn handtekening alleen. Voornoemde boekjes zijn, al naar het geval, in het bezit van de werknemers of worden bewaard in de hoofdzetel van de instelling of in een van haar agentschappen.

Bij de tweede lezing meent een lid dat in dit artikel het maximumbedrag van de borgtocht zou moeten worden bepaald. Hij dient een amendement in dat strekt om aan dit artikel een lid toe te voegen luidende :

« De omvang van de borgtocht mag het bedrag van zes maanden loon niet overschrijden. »

qualité de caissier de l'Etat, cette Caisse seule peut fournir des renseignements sur la nature des diverses sortes de cautionnements qu'elle reçoit.

## 2. Caisse des Dépôts et Consignations.

Les cautionnements en numéraire et en valeur constitués auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations destinés à garantir les obligations des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs dans le cadre des lois relatives aux contrats de travail et d'emploi, sont relativement peu importants, tant sur le nombre des dépôts effectués que sur les montants déposés.

La Caisse ne disposant pas de statistiques précises pour fournir le nombre et le montant total des cautionnements de cette nature actuellement déposés chez elle, peut néanmoins signaler que les relevés effectués pour la période s'étendant de 1972 à 1974 font apparaître l'existence de 56 dépôts pour un montant total de 118.000 francs.

Lors de la constitution du cautionnement, la Caisse remet au travailleur un certificat d'inscription formant titre envers la Caisse et en même temps un avis (copie du certificat) qu'il est tenu de remettre à son employeur.

Le cautionnement fourni ne peut être remboursé que de l'accord commun du travailleur et de l'employeur, ou contre production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

## 3. C.G.E.R.

L'organisation comptable de la Caisse d'Epargne ne permet pas de déceler parmi les quelque 8.000.000 de comptes existants ceux qui ont été ouverts en vertu des dispositions régissant le cautionnement prévu par les lois sur le contrat de travail ou celles relatives au contrat d'emploi.

Il n'est donc pas possible de déterminer le nombre des livrets de l'espèce ni le montant des capitaux qui y sont inscrits.

On peut toutefois préciser que les cautionnements prévus par les lois en question sont versés sur des livrets ouverts au nom des travailleurs, que ces livrets sont frappés d'une clause de réserve subordonnant tout remboursement en capital à l'accord conjoint du titulaire et de son employeur et que les intérêts produits sont à la disposition du titulaire du livret contre sa seule signature. Lesdits livrets sont détenus par les travailleurs ou sont gardés en dépôt au siège central de l'Institution ou dans l'une ou l'autre de ses agences, selon le cas.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un commissaire estime qu'il faudrait fixer dans cet article le montant maximal du cautionnement. Il propose un amendement visant à compléter cet article par un alinéa, libellé comme suit :

« Le montant du cautionnement ne peut excéder l'équivalent de six mois de rémunération. »

De Minister preciseert dat het maximumbedrag dat van de werknemers kan worden geëist tot nog toe door geen enkele wet wordt bepaald.

Het blijkt dat het gemiddeld bedrag van de 57 borgtochten in bewaring gegeven bij de Nationale Bank van België 59.000 frank bedraagt en dat van de 56 borgtochten bij de Deposito- en Consignatiekas slechts circa 2.000 frank. Wat de Algemene Spaar- en Lijfrentekas betreft, is het niet mogelijk de als borgtocht in bewaring gegeven sommen te onderscheiden van de andere spaardeposito's zodat het aantal en het gemiddeld bedrag van de borgtochten niet kan worden bepaald.

Het amendement wil als maximumbedrag voor de borgtocht het loon van zes maanden nemen; dat lijkt redelijk en aanvaardbaar.

Het amendement evenals het artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 23.

(Art. 24 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichtingen van de werkgever.

##### Borgtocht.

Een lid wenst in dit artikel het verbod tot aankoop van waren bij de werkgever te laten opnemen.

De Minister acht zulks totaal overbodig vermits deze verbodsbepaling reeds is opgenomen in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (*Belgisch Staatsblad* van 30 april 1965).

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 23bis (nieuw).

(Art. 25 van de tekst van de Commissie.)

#### Nietigheid van de clause tot eenzijdige wijziging van de overeenkomst.

Een lid legt een amendement ter tafel strekkend om een nieuw artikel 23bis in te voegen, luidende :

« Het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig. »

#### Verantwoording.

In heel wat arbeidsovereenkomsten behoudt de werkgever zich het unilaterale en discretionaire recht voor eenzijdig de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst te wijzigen, zonder de minste inspraak van de werknemer op het stuk van de plaats van de uitvoering, de aard van de arbeidsprestaties e.a. Deze clause, die de werknemer alle zekerheid ontnemt dient vanzelfsprekend verboden. In artikel 12 zou

Le Ministre précise que le montant maximal qui puisse être exigé du travailleur n'a jusqu'à présent été fixé par aucune loi.

Il apparaît que le montant moyen des 57 cautionnements déposés à la Banque Nationale de Belgique est d'environ 59.000 francs, celui des 56 cautionnements déposés à la Caisse des Dépôts et Consignations n'est que de 2.000 francs environ. Par contre, faute d'éléments permettant de distinguer les sommes déposées en cautionnement des autres dépôts d'épargne, on ignore le nombre et le montant moyen des cautionnements déposés à la Caisse générale d'épargne et de retraite.

L'amendement propose de fixer le maximum du cautionnement à l'équivalent de six mois de rémunération, ce qui paraît raisonnable et acceptable.

L'amendement ainsi que l'article sont adoptés à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 23.

(Art. 24 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations de l'employeur.

##### Cautionnement.

Un membre voudrait voir compléter cet article par l'interdiction d'acheter des marchandises chez l'employeur.

Le Ministre estime que ce serait tout à fait superflu, pareille interdiction étant déjà prévue dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (*Moniteur belge* du 30 avril 1965).

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 23bis (nouveau).

(Art. 25 du texte adopté par la Commission.)

#### Nullité de la clause de modification unilatérale du contrat.

Un commissaire dépose un amendement visant à insérer dans le projet un article 23bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. »

#### Justification.

Bon nombre de contrats de travail comportent une clause par laquelle l'employeur se réserve le droit discrétionnaire de modifier unilatéralement les conditions du contrat sans que le travailleur ait la moindre observation à faire valoir en ce qui concerne le lieu du travail, la nature des prestations, etc. Il va de soi que pareille clause, qui prive le travailleur de toute sécurité, doit être interdite. Dans le même but, un § 2



daartoe ook een § 2 ingevoegd kunnen worden met deze tekst.

De Minister, die hiertegen principieel geen bezwaar heeft, verklaart in eerste lezing dat hij, zoals voor artikel 12 van onderhavig ontwerp, het advies van de N.A.R. zal inwinnen.

Bij de tweede lezing wordt er door de Minister op gewezen dat de Nationale Arbeidsraad over het amendement tot invoeging van een artikel 23bis als volgt heeft geadviseerd :

« De Raad is van oordeel dat enkel de bedingen verboden zouden moeten worden die de werkgever toelaten een essentieel element van de arbeidsovereenkomst te wijzigen, zoals het voorwerp van de overeenkomst, de beloning, de vakbekwaamheid, de functie en het niveau van de verantwoordelijkheden, de plaats van tewerkstelling of de arbeidsduur.

Deze essentiële elementen moeten met gezond verstand worden beoordeeld. Hoewel de werkgever niet mag overgaan tot een wijziging van de functie, kan men het hem niet ten kwade duiden interne postwijzigingen aan te brengen vanaf het ogenblik dat deze geen vermindering van de verantwoordelijkheden op alle niveau's met zich meebrengen, noch een materieel nadeel berokkenen. Men moet inderdaad een zekere polyvalentie van de werknemer binnen zijn functie aanvaarden tenzij dat deze op een precieze manier is bepaald geweest.

Wat daarenboven in een bepaalde overeenkomst een essentiële voorwaarde is, kan in een andere overeenkomst bijkomstig zijn wegens de bijzondere omstandigheden waarin ze moet worden uitgevoerd.

Dat is met name het geval voor de plaats van tewerkstelling. In sommige sectoren en in sommige ondernemingen zijn veranderingen met betrekking tot de plaats van tewerkstelling inderdaad een courante praktijk; dat is bij voorbeeld het geval voor sommige sectoren van het bouwbedrijf en van de metaalverwerking, waar de verplaatsing van de werknemers van een werf naar een andere inherent is aan hun arbeidsovereenkomst evenals voor sommige bedienden van ondernemingen met bijhuizen, die geroepen worden om zich binnen eenzelfde sociaal-economische regie te verplaatsen.

De Raad is derhalve van mening dat de draagwijdte van het amendement dat « elk beding » beoogt, te ruim is omdat het zou leiden tot het verbod van elke, « zelfs geringe », eenzijdige wijziging van de voorwaarden van de overeenkomst. Hij is van oordeel dat er geen aanleiding is de bedingen te verbieden die de werkgever toelaten de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, voor zover zij geen essentieel element van de overeenkomst betreffen en ze te goeder trouw worden uitgevoerd.

Voorname bepalingen mogen slechts worden toegepast door de arbeidshoven en -rechtbanken gelet op de concrete omstandigheden waarvan alleen zij kennis hebben.

De Raad stelt bijgevolg voor het voorgestelde artikel 23bis (nieuw) als volgt te doen luiden :

« Het beding waarbij de werkgever het recht wordt voorbehouden een wezenlijk element van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig. »

contenant une disposition similaire pourrait également être ajouté à l'article 12.

Lors de l'examen en première lecture, le Ministre, qui n'y voit pas d'objection de principe, déclare qu'il prendra l'avis du C.N.T., tout comme pour l'article 12 du projet.

Lors de l'examen en seconde lecture, le Ministre signale que le Conseil national du travail a émis l'avis ci-après sur l'amendement visant à insérer un article 23bis :

« Le Conseil est d'avis que seules devraient être interdites les clauses permettant la modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de louage de travail, tel que l'objet du contrat, la rémunération, la qualification professionnelle, la fonction et le niveau des responsabilités, le lieu du travail ou la durée du travail.

Ces éléments essentiels doivent être appréciés avec bon sens. Si l'employeur ne peut procéder à une modification de fonction, on ne peut lui faire grief de faire des mutations internes de postes, du moment que celles-ci n'entraînent ni diminution des responsabilités à tous les niveaux, ni préjudice matériel. Il faut en effet admettre une certaine polyvalence du travailleur dans le cadre de sa fonction, à moins que celle-ci n'ait été déterminée d'une manière précise.

En outre, ce qui est une condition essentielle dans un contrat déterminé, pourra être accessoire dans un autre, en raison des circonstances particulières dans lesquelles il est appelé à être exécuté.

Tel est le cas notamment du lieu de travail. En effet, dans certains secteurs et dans certaines entreprises, les changements de lieu de travail sont de pratique courante; il en est ainsi, par exemple, dans certains secteurs de la construction et des fabrications métalliques, où le déplacement des travailleurs d'un chantier à un autre est inhérent à leur contrat, ainsi que pour certains employés d'entreprises à succursales, qui pourraient avoir à se déplacer dans une même région socio-économique.

Le Conseil estime dès lors que la portée de l'amendement qui vise « toute clause » est trop large, parce qu'il aboutirait à interdire toute modification unilatérale, même mineure, des conditions du contrat. Il est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'interdire les clauses permettant la modification unilatérale du contrat par l'employeur, pour autant qu'elles ne concernent pas un élément essentiel du contrat et qu'elles soient exécutées de bonne foi.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut se faire que par les cours et tribunaux du travail, en raison des circonstances concrètes dont ils ont seuls connaissance.

En conséquence, le Conseil propose que l'article 23bis (nouveau) proposé soit rédigé comme suit :

« Toute clause qui réserve à l'employeur le droit de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat est nulle. »

Ofschoon de door de Nationale Arbeidsraad voorgestelde tekst minder ver gaat dan die van het amendement, stelt de Minister voor de tekst van het amendement te aanvaarden. Elke clausule waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen vindt hij overdreven.

Het voorgestelde artikel 23bis (dat artikel 25 wordt van de tekst van de Commissie) wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

### HOOFDSTUK III.

#### Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

##### ART. 24.

(Art. 26 van de tekst van de Commissie.)

##### Overmacht.

Door een lid wordt het volgende amendement ingediend :

« In de Franse tekst van het eerste lid van dit artikel, de woorden « de l'engagement » te vervangen door de woorden « du contrat. »

##### Verantwoording.

Het amendement beoogt de overeenstemming te bewerkstelligen tussen de Nederlandse en de Franse tekst.

Het aldus geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt door een lid een amendement ingediend dat strekt om het tweede lid van dit artikel te vervangen als volgt :

« Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever of de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming op grond van de wetgeving of reglementering inzake milieuhinder zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen. »

##### Verantwoording.

Wanneer een onderneming verplicht wordt tijdelijk of definitief haar activiteiten stop te zetten bij toepassing van de vigerende wetgeving en/of reglement betreffende de vrijwaring van het leefmilieu, kan betwisting ontstaan omtrent de rechten der betrokken werknemers. Inderdaad, de onderneming zou zich in dergelijk geval kunnen beroepen op overmacht, zodat de werknemers juridisch geen verhaal zouden hebben t.a.v. de onderneming. Dit amendement strekt ertoe, bij toepassing van het gezond beginsel « de vervuiler betaalt » de nodige rechtszekerheid te scheppen voor de werknemers van een onderneming die tijdelijk of definitief moet sluiten om milieuhygiënische redenen.

De Minister zegt dat dit amendement een bepaling in de wet beoogt op te nemen volgens welke « de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming op grond van de wet-

Bien que le texte proposé par le Conseil national du travail aille moins loin que celui de l'amendement, le Ministre propose à la Commission d'adopter le texte de celui-ci. Il estime en effet que toute clause réservant à l'employeur le droit de modifier unilatéralement le contrat est excessive.

L'article 23bis proposé (qui devient l'article 25 du texte adopté par la Commission) est adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

### CHAPITRE III.

#### Suspension de l'exécution du contrat.

##### ART. 24.

(Art. 26 du texte adopté par la Commission.)

##### Force majeure.

Un membre dépose l'amendement suivant :

« Dans le texte français du premier alinéa de cet article, remplacer les mots « de l'engagement » par les mots « du contrat. »

##### Justification.

Cet amendement vise à assurer la concordance entre les textes français et néerlandais.

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un membre dépose un amendement visant à remplacer le second alinéa de cet article par la disposition suivante :

« La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive de l'entreprise en application de la législation ou de la réglementation en matière de nuisances ne sont pas, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties. »

##### Justification.

Lorsqu'une entreprise est obligée de cesser temporairement ou définitivement ses activités en vertu de la législation et/ou du règlement en vigueur relatifs à la protection de l'environnement, il peut y avoir contestation quant aux droits des travailleurs intéressés. En pareil cas, l'entreprise pourrait en effet invoquer la force majeure, de sorte que les travailleurs n'auraient juridiquement plus de recours contre elle. Aussi le présent amendement tend-il, en application du juste principe « les pollueurs sont les payeurs », à assurer la sécurité juridique nécessaire aux travailleurs d'une entreprise qui doit fermer temporairement ou définitivement pour des raisons d'assainissement de l'environnement.

Le Ministre déclare que cet amendement tend à faire préciser par la loi que « la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise en application de la législation ou de la

geving of reglementering inzake milieuhinder » geen geval van overmacht is dat een einde maakt aan de verplichtingen der partijen.

Het amendement neemt de inhoud over van een wetsvoorstel, bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers ingediend door de heer Lenssens (Gedr. St. Kamer (1974-1975), nr. 491-1).

Dit voorstel van wet ziet af van het begrip overmacht in alle gevallen van tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming op grond van wetten of verordeningen inzake milieubescherming.

Tot dusver had de rechtspraak gesteld dat wanneer de sluiting wordt opgelegd door een instantie aan wier macht de werkgever zich niet kan onttrekken, de bevrijdende externe oorzaak slechts wordt aanvaard indien de werkgever voor die beslissing geen enkele verantwoordelijkheid draagt. De bewijslast rust evenwel op de werkgever (werkrechtssraad beroep Luik, 16 december 1931, *Jur. Liège*, 1933, blz. 38, werkrechtssraad Charleroi, 24 mei 1960, *R.D.S.* 1961, blz. 228; zie ook werkrechtssraad Charleroi, 4 april 1940, *Louage d'ouvrage*, blz. 117).

Indien de werkgever de bestaande reglementen heeft overtreden en de overheid besloten heeft zijn bedrijf tijdelijk of definitief te sluiten, kan de werkgever zich niet beroepen op overmacht om de schorsing of de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten met zijn werknemers te wettigen.

Het wetsvoorstel houdt dus hoofdzakelijk een regeling in voor de gevallen waarin het bedrijf wordt gesloten zonder dat de werkgever een fout heeft begaan. De indieners van het voorstel halen geen voorbeelden aan van de gevallen die zij op het oog hebben.

Het kan gaan om de inwerkingtreding van nieuwe reglementen of de wijziging van de bedrijfsvergunningen voor gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke inrichtingen.

In de ruimste zin zouden onder de wetgeving en de reglementering inzake milieuhinder de volgende bepalingen kunnen vallen :

1° titel I van het algemeen reglement op de arbeidsbescherming in de gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke inrichtingen;

2° de wet van 29 maart 1958 betreffende de bescherming van de bevolking tegen de uit ioniserende stralingen voortvloeiende gevaren;

3° de wet van 28 december 1964 betreffende de bestrijding van de luchtverontreiniging;

4° de wet van 26 maart 1971 op de bescherming van de oppervlaktewateren tegen de verontreiniging;

5° de wet van 26 maart 1971 op de bescherming van het grondwater;

6° de wet van 18 juli 1973 betreffende de bestrijding van de geluidshinder;

7° de wet van 22 juli 1974 op de giftige afval.

réglementation concernant la protection de l'environnement » n'est pas un cas de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

Il reprend les termes d'une proposition de loi déposée à la Chambre des Représentants par M. Lenssens (Doc. Chambre (1974-1975), n° 491-1).

Cette proposition de loi écarte l'application de la notion de force majeure dans tous les cas de fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement.

Jusqu'à présent, la jurisprudence avait considéré que lorsque la fermeture est provoquée par une autorité à laquelle le patron ne peut se soustraire, la cause étrangère libératoire ne sera admise que s'il n'est nullement responsable de cette décision et c'est là une preuve qui lui incombera (conseil de prud'hommes appel Liège, 16 décembre 1931, *Jur. Liège*, 1933, p. 38; conseil de prud'hommes Charleroi, 24 mai 1960, *R.D.S.* 1961, p. 228; voir aussi conseil de prud'hommes Charleroi, 4 avril 1940, *Louage d'ouvrage*, p. 117).

Lorsque l'employeur a contrevenu à la réglementation en vigueur et qu'en conséquence l'autorité a décidé de fermer temporairement ou définitivement son entreprise, il ne saurait donc invoquer la force majeure pour justifier la suspension de l'exécution ou la rupture des contrats conclus avec ses travailleurs.

La proposition de loi règle donc essentiellement les cas où la fermeture de l'entreprise est décidée indépendamment de toute faute commise par l'employeur.

Il peut s'agir soit de l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation, soit de la modification des conditions d'autorisation d'exploiter un établissement dangereux, insalubre ou incommode.

Au sens large, la législation et la réglementation concernant la protection de l'environnement pourraient comprendre les dispositions suivantes :

1° le titre I<sup>er</sup> du règlement général pour la protection du travail, relatif au régime des établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes;

2° la loi du 29 mars 1958 relative à la protection de la population contre les dangers des radiations ionisantes;

3° la loi du 28 décembre 1964 relative à la lutte contre la pollution atmosphérique;

4° la loi du 26 mars 1971 sur la protection des eaux de surface contre la pollution;

5° la loi du 26 mars 1971 sur la protection des eaux souterraines;

6° la loi du 18 juillet 1973 relative à la lutte contre le bruit;

7° la loi du 22 juillet 1974 sur les déchets toxiques.

Niet al die wetten voorzien uitdrukkelijk in de onmiddellijke sluiting van de onderneming zoals dat wel het geval is in artikel 21 van het algemeen reglement op de arbeidsbescherming en in artikel 26 van de wet van 22 juli 1974 op de giftige afval. De formulering « sluiting van een onderneming op grond van de wetgeving of reglementering inzake milieuhinder » is dan ook niet bruikbaar als de sluiting het gevolg is van maatregelen zoals de inbeslagneming of de verzegeling van bepaalde toestellen of installaties.

De Regering dient een subamendement in dat dezelfde strekking heeft als het hierboven geciteerde amendement.

Het regeringsamendement stelt voor het tweede lid van artikel 24 te doen luiden als volgt :

« Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving of de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen. »

Het regeringsamendement evenals het geheel van artikel 24 (dat artikel 26 wordt van de tekst van de Commissie) wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 25.

(Art. 27 van de tekst van de Commissie.)

#### Verloren uren.

In verband met dit artikel is een commissielid van oordeel dat er helemaal niets voorzien is voor de verloren uren van de werknemer die zich wel naar het werk begeeft, maar buiten zijn eigen wil belet wordt het werk te bereiken.

Hij dient een amendement in, strekkend om het 1° van dit artikel te wijzigen als volgt :

« 1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil. »

Ter verantwoording laat de indiener gelden dat men ook moet denken aan werknemers die ten gevolge van overmacht hun werk niet kunnen bereiken.

\*\*

Een ander lid vraagt of het systeem « van de variabele werktijden » geen wijziging van de tekst vereist.

De Minister geeft toe dat zich hier een probleem voordoet. Hij zal én het amendement én de vraag met betrekking tot de variabele werktijden aan het advies van de N.A.R. onderwerpen.

In het advies nr. 489 van 26 juni 1975 van de N.A.R. (blz. 9 en 10) staat te lezen dat er geen sprake kan zijn van

Comme toutes ces législations ne prévoient pas explicitement la fermeture immédiate de l'établissement, comme le font l'article 21 du règlement général pour la protection du travail et l'article 26 de la loi du 22 juillet 1974 sur les déchets toxiques, les termes « fermeture d'une entreprise en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement » sont inadéquats lorsque la fermeture résulte de mesures telles que la saisie ou la mise sous scellés de certains appareils ou installations.

Le Gouvernement présente un sous-amendement allant dans le même sens que l'amendement précité.

Ce sous-amendement propose de libeller le deuxième alinéa de l'article 24 comme suit :

« La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties. »

L'amendement du Gouvernement, ainsi que l'ensemble de l'article 24 (qui devient l'article 26 du texte de la Commission), sont adoptés à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 25.

(Art. 27 du texte adopté par la Commission.)

#### Heures perdues.

Un commissaire constate que cet article n'a absolument rien prévu pour les heures perdues par le travailleur qui se rend au lieu de son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est empêché de l'atteindre.

Il dépose un amendement visant à en remplacer le 1° par le texte suivant :

« 1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté. »

L'auteur justifie cet amendement en faisant valoir qu'il faut également songer aux travailleurs qui, en cas de force majeure, ne peuvent atteindre leur lieu de travail.

\*\*

Un autre membre demande si le système de « l'horaire variable » ne nécessite pas une modification du texte.

Le Ministre reconnaît que cela pose un problème. Il soumettra l'amendement ainsi que la question relative à l'horaire variable à l'avis du C.N.T.

Dans son avis n° 489 du 26 juin 1975, le C.N.T. a estimé (pp. 9 et 10) qu'on ne peut parler de « retard » au sens de

« vertraging » in de zin van artikel 25 van het ontwerp wanneer de werknemers binnen de « mobiele arbeidsuren » aankomen. Wanneer de werknemer daarentegen buiten de bij de variabele werkregeling voorziene « mobiele arbeidsuren » aankomt, gaat het om een geval van vertraging dat aanleiding geeft tot de toepassing van voornoemd artikel 25, voor zover aan de andere voorwaarden wordt voldaan.

De indiener is bereid zijn amendement in te trekken, maar behoudt zich het recht voor het bij de tweede lezing opnieuw voor te leggen.

Inmiddels wordt het oorspronkelijk artikel eenparig aangenomen.

Ter gelegenheid van de tweede lezing wordt voornoemd amendement opnieuw ingediend.

Zowel het amendement als het artikel worden thans eenparig aangenomen.

#### ART. 26.

(Art. 28 van de tekst van de Commissie.)

#### Jaarlijkse vakantie.

#### Rust bij zwangerschap en bevalling.

#### Terechtingsingen van de arbeidsgerechten.

Een lid van de Commissie dient een amendement in strekkend om na het nr. 2° een nr. 3° (nieuw) in te voegen, luidende :

« 3° gedurende de tijd dat de werknemer zich wijdt aan de opvoeding van zijn kind van minder dan drie jaar oud. Met kinderen van de werknemer worden gelijkgesteld de kinderen van zijn echtgenoot en de aangenomen kinderen vanaf de datum waarop de werknemer het kind opneemt om het aan te nemen. Is het kind gehandicapt of lijdt het aan een langdurige ziekte, dan kan die tijd worden verlengd tot het de leeftijd van zes jaar heeft bereikt. De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder « gehandicapt kind » en « langdurige ziekte. »

#### Verantwoording.

De aanwezigheid van de vader of de moeder in het gezin is van groot belang voor de opvoeding van het jonge kind. Men dient aan te nemen dat deze sociaal-opvoedkundige taak wordt volbracht en men moet ze erkennen voor de werknemer die ze wenst te vervullen door er zijn werk tijdelijk voor op te geven. De zekerheid opnieuw werk te vinden zal de vrije keuze vergemakkelijken van de werknemer, die niet steeds de beschikking heeft over collectieve voorzieningen (kinderdagverblijven en -bewaarloaatsen) waar het kind kan worden bewaard totdat het naar school kan.

De Minister antwoordt aan de indiener van het amendement :

« Dit amendement beoogt de uitvoering van de overeenkomst gedurende drie jaar, en in sommige gevallen gedurende zes jaar te schorsen, om de werknemer in staat te stellen zich aan de opvoeding van zijn kind te wijden.

l'article 25 du projet, dans le cas d'arrivée des travailleurs à l'intérieur des « plages mobiles » des horaires variables. Si, par contre, l'arrivée au travail se situe en dehors des « plages mobiles » prévues dans le régime de l'horaire variable, on se trouverait dans les cas de retard entraînant l'application de l'article 25 précité, pour autant que les autres conditions sont remplies.

L'auteur de l'amendement accepte de le retirer, mais se réserve le droit de le redéposer en deuxième lecture.

Entre-temps, l'article est adopté à l'unanimité dans son texte initial.

L'amendement précité est à nouveau déposé lors de l'examen en deuxième lecture.

L'amendement ainsi que l'article sont ensuite adoptés à l'unanimité.

#### ART. 26.

(Art. 28 du texte adopté par la Commission.)

#### Vacances annuelles.

#### Repos de grossesse et d'accouchement.

#### Audiences des tribunaux du travail.

Un commissaire dépose un amendement tendant à introduire après le 2° un 3° (nouveau), libellé comme suit :

« 3° pendant la période au cours de laquelle le travailleur se consacre à l'éducation de son enfant âgé de moins de trois ans. Sont assimilés aux enfants du travailleur les enfants du conjoint et les enfants adoptés et ce, à partir de la date à laquelle le travailleur recueille l'enfant en vue de son adoption. Si l'enfant est handicapé ou s'il souffre d'une maladie de longue durée, cette période peut être prolongée jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de six ans. Le Roi définit ce qu'il faut entendre par « enfant handicapé » et par « maladie de longue durée. »

#### Justification.

La présence du père ou de la mère de famille joue un rôle important dans l'éducation du jeune enfant. Cette mission socio-éducative doit être admise et reconnue pour le travailleur qui désire l'assumer en y sacrifiant temporairement son emploi. La certitude de retrouver du travail facilitera le libre choix du travailleur qui ne dispose pas toujours des équipements collectifs (crèches et garderies) susceptibles d'assurer la garde de l'enfant avant l'âge d'admission dans les établissements scolaires.

Le Ministre répond à l'auteur de l'amendement :

« Cet amendement vise à instaurer une suspension de l'exécution du contrat d'une durée de trois ans, dans certains cas de six ans, en vue de permettre au travailleur de se consacrer à l'éducation de son enfant.

» In de verantwoording staat dat de zekerheid opnieuw werk te vinden de vrije keuze van de werknemer zal vergemakkelijken.

» In werkelijkheid zal de werknemer nooit zeker kunnen zijn dat hij zijn betrekking kan behouden, want de tekst bepaalt niet dat het de werkgever verboden is hem tijdens de schorsingsperiode te ontslaan. Derhalve belet niets de werkgever de overeenkomst op te zeggen tijdens de schorsingsperiode. Bovendien zal de opzeggingstermijn een aanvang en een einde nemen tijdens die schorsing.

» Om het doel van het geachte lid te bereiken, moet dus ook artikel 36 worden aangevuld. Artikel 36 voorziet immers in de gevallen waarin de werkgever tijdens de schorsing de overeenkomst kan opzeggen. Paragraaf 3 van dit artikel bepaalt zelfs dat de werkgever geen handelingen kan verrichten die strekken om een overeenkomst eenzijdig te beëindigen tijdens de militaire dienst. Deze bepaling komt ook voor in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (bescherming van de zwangere vrouw). »

De Minister verbindt zich het advies van de Nationale Arbeidsraad over dit amendement in te winnen.

\*  
\*\*

Een ander amendement wordt ingediend strekkend om aan dit artikel 26 een nr. 4° toe te voegen, luidende :

« 4° voor de duur van een staking in de onderneming indien deze erkend is door een van de vakbondsorganisaties welke vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder deze onderneming ressorteert. »

Ook hierover zal de Minister het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad.

\*  
\*\*

Een derde amendement wordt ingediend om aan dit artikel 26 een nr. 4° toe te voegen, luidende :

« 4° gedurende de tijd waarbij de werknemer als lid van de provincieraad, de agglomeratie- of federatieraad, de gemeenteraad of de commissie van openbare onderstand, of in zijn ambt van burgemeester, schepen of voorzitter van een der voornoemde instellingen, zitting moet hebben in de officiële vergaderingen eigen aan zijn mandaat. »

#### *Verantwoording.*

Er wordt beoogd het contract te schorsen voor de periode tijdens welke de werknemer een politiek mandaat vervult.

Ook voor dit laatste amendement zal de Minister het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen.

De drie amendementen worden ingetrokken, daar de indieners bereid zijn het advies van de N.A.R. af te wachten.

Zij behouden zich echter het recht voor deze bij de tweede lezing opnieuw in te dienen.

\*  
\*\*

» Selon la justification de l'amendement, la certitude de retrouver du travail facilitera le libre choix du travailleur.

» En réalité, le travailleur n'a aucune certitude de retrouver son emploi, car le texte ne prévoit aucune interdiction de licenciement par l'employeur au cours de la période de suspension. Dès lors, rien n'interdit à l'employeur de donner congé pendant la période de suspension. Par ailleurs, le délai de préavis prendra cours et s'écoulera pendant la suspension.

» Pour atteindre le but préconisé par l'honorable membre, il faut dès lors compléter également l'article 36. En effet, l'article 36 prévoit les cas où l'employeur peut donner congé en cas de suspension. Le paragraphe 3 du même article dispose même que l'employeur ne peut accomplir aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement aux contrats pendant le service militaire. Cette même disposition se trouve également à l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (protection de la femme enceinte). »

Le Ministre s'engage à prendre l'avis du Conseil National du travail sur cet amendement.

\*  
\*\*

Un autre amendement est déposé; il tend à compléter cet article 26 par un n° 4° rédigé comme suit :

« 4° pour la durée d'une grève dans l'entreprise si cette grève est reconnue par une des organisations syndicales représentées à la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise. »

Le Ministre prendra également l'avis du Conseil National du travail à ce sujet .

\*  
\*\*

Un troisième amendement est déposé; il tend à compléter cet article 26 par un n° 4° rédigé comme suit :

« 4° pendant le temps durant lequel le travailleur, en tant que membre d'un conseil provincial, d'un conseil d'agglomération ou de fédération, d'un conseil communal ou d'une commission d'assistance publique, ou encore en tant que bourgmestre, échevin ou président d'une des susdites institutions, doit siéger aux réunions officielles en exercice de son mandat. »

#### *Justification.*

Le but visé est de suspendre l'exécution du contrat durant la période où le travailleur exerce un mandat politique.

Le Ministre prendra également l'avis du Conseil national du travail sur cet amendement.

Les trois amendements sont retirés par leurs auteurs, ceux-ci étant disposés à attendre ledit avis du C.N.T.

Ils se réservent cependant le droit de les redéposer en seconde lecture.

\*  
\*\*

Een lid wenst nog te vernemen of ook de tijd die in beslag wordt genomen door het verhoor en eventueel door het optreden als getuige niet in aanmerking moet komen voor opschorting van de overeenkomst.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken zitting moet nemen in de terechtzittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken.

De Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies nr. 334 van 19 juni 1970 geoordeeld dat werknemers die als raadsheer of rechter in sociale zaken de vergaderingen van de arbeidshoven en -rechtbanken moeten bijwonen, volgens het arbeidsrecht geoorloofd afwezig zijn.

Het ontwerp bekrachtigt dit recht van afwezigheid, dat tot dusver enkel steunde op een aanbeveling van de organisaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad aan hun leden.

De term « terechtzitting » die in het ontwerp voorkomt, is een algemeen begrip uit het Gerechtelijk Wetboek dat ook van toepassing is op het getuigenverhoor en het verhoor van partijen (Titel III, hoofdstuk VII, afdelingen V en VIII).

In het koninklijk besluit van 29 oktober 1970 tot vaststelling van het presentiegeld aan de raadsheren en rechters in sociale zaken, wordt trouwens ook het algemeen begrip « terechtzitting » gebruikt.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

\*\*\*

Bij de tweede lezing wordt door sommige leden opnieuw aangedrongen op de aanvulling van dit artikel met bepalingen in verband met het politiek verlof, de stages, de kredieturen en de sociale promotie.

Een ander lid vraagt wat het standpunt is van de Nationale Arbeidsraad inzake het opvoedingsverlof voor moeders met jonge kinderen.

De Minister geeft kennis van het advies van de Nationale Arbeidsraad betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst met het oog op de opvoeding van een kind.

Dit advies (nr. 489, van 26 juni 1975) luidt als volgt :

« De Raad, met uitzondering van de leden die de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen, neemt de grootmoedige idee in overweging die aan dit amendement ten grondslag ligt; hij meent echter dat het niet realistisch is een schorsing van de overeenkomst mogelijk te maken tijdens een dermate lange periode die door opeenvolgende geboorten nog kan worden verlengd.

» De Raad beklemtoont dat de wet van 11 juli 1973 tot verbetering van de toestand van de bezoldigde moeder, die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de maatschappelijke zekerheid, in sommige regelingen van de maatschappelijke zekerheid, haar uitvoeringsbesluiten van 7 maart 1975 alsmede het koninklijk besluit van 14 maart 1975 de

Enfin, un membre voudrait savoir si le temps pris par les interrogatoires ou éventuellement par les dépositions ne doit pas entrer également en ligne de compte pour la suspension du contrat.

#### REPOSE DU MINISTRE :

Suspension de l'exécution du contrat pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux audiences des cours et tribunaux du travail.

C'est le Conseil national du Travail qui, dans l'avis n° 334 qu'il a émis le 9 juin 1970, a estimé que les absences des juges et conseillers sociaux, qui sont consacrées aux séances des cours et tribunaux du travail, devraient être reconnues comme des absences justifiées en droit du travail.

Le projet consacre ce droit de s'absenter, qui jusqu'à présent ne se fondait que sur une simple recommandation des organisations représentées au Conseil national du travail à leurs membres.

Le terme « audience », qui figure dans le projet, correspond à une notion générale du Code judiciaire, qui s'applique également aux enquêtes par témoins et à l'interrogatoire des parties (Titre III, chapitre VII, sections V et VIII).

D'autre part, l'arrêté royal du 29 octobre 1970, qui détermine le montant des jetons de présence qui peuvent être alloués aux conseillers et juges sociaux, se réfère également à la notion générale d'« audience ».

L'article est adopté à l'unanimité en première lecture.

\*\*\*

Lors de l'examen en deuxième lecture, plusieurs membres insistent une nouvelle fois pour que cet article soit complété par des dispositions concernant le congé politique, les stages, les crédits d'heures et la promotion sociale.

Un autre membre demande quel est le point de vue du Conseil national du travail sur le congé éducatif à accorder aux mères ayant des enfants en bas âge.

Le Ministre donne connaissance de l'avis exprimé par le Conseil national du travail sur la suspension de l'exécution du contrat en vue de l'éducation d'un enfant.

Cet avis (n° 489, du 26 juin 1975) est libellé comme suit :

« Le Conseil, à l'exception des membres représentant la C.G.S.L.B., prend en considération l'idée généreuse qui inspire cet amendement; il considère cependant qu'il n'est pas réaliste de permettre la suspension du contrat pendant une aussi longue durée, que des naissances successives peuvent encore prolonger.

» Il souligne que la loi du 11 juillet 1973 améliorant dans certains régimes de sécurité sociale la situation de la mère salariée qui cesse temporairement d'être assujettie à la sécurité sociale, et ses arrêtés d'exécution du 7 mars 1975, ainsi que l'arrêté royal du 14 mars 1975, règlent positivement les conséquences de ces absences pour certains sec-

gevolgen van die afwezigheden voor bepaalde essentiële sectoren van de sociale zekerheid en voor de werkloosheidsverzekering op positieve wijze regelen.

» Hij vreest dat dit amendement een discriminatie tussen de werknemers zal scheppen. Hoewel deze bepaling zowel de vader als de moeder beoogt, zullen in de praktijk over het algemeen de moeders gebruik maken van de schorsing van de overeenkomst. Dit amendement kan derhalve een belemmering zijn voor het verloop van de loopbaan van de vrouwen en voor hun kansen op promotie en tevens remmend werken op indienstneming van jonge vrouwen; het kan zich tenslotte tegen de werkneemsters keren die men wenst te beschermen.

» De Raad ontkent echter niet dat vele vrouwen psychologische en technische moeilijkheden ondervinden om na een onderbreking van hun loopbaan opnieuw aan het werk te gaan.

» Hij vraagt derhalve aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat hij het beheerscomité van de R.V.A. zou verzoeken de herscholing beter aan deze werkneemsters aan te passen, in het bijzonder door het organiseren van een specifieke psychologische en technische herscholing, en met het oog op een reïntegratie in de arbeidswereld.

» De Raad vraagt dat aan de werkgevers een aanbeveling wordt gedaan opdat zij voorrang zouden verlenen aan wederindienstneming na onderbreking wegens opvoeding van een klein kind.

» Tenslotte beklemtoont hij de dringende noodzakelijkheid van een coherente ontwikkeling van de collectieve uitrustingen.

» De leden die de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen, gaan daarentegen akkoord met het beginsel van het amendement dat de ouders toelaat de arbeidsovereenkomst te schorsen met het oog op de opvoeding van een jong kind of voor het verzorgen van een ziek of gehandicapt kind.

» Zij menen inderdaad dat de aanwezigheid thuis van één van de ouders van groot familiaal belang is, zowel voor de opvoeding als voor de verzorging van een kind.

» Zij onderstrepen anderdeels dat er momenteel geen voldoende collectieve voorzieningen ter beschikking van de werknemers zijn gesteld om jonge kinderen op te vangen; een gelijkaardige toestand bestaat op het gebied van de gezondheidszorgen in geval van ziekte of handicap van een kind, aangezien er geen geëigende voorzieningen bestaan.

» Zij zijn evenwel van oordeel dat de schorsingsperiode, die in het voorgestelde amendement op drie of zes jaar is vastgesteld, tot zes maanden moet worden beperkt; in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst met het oog op de opvoeding van een jong kind, zou deze periode ingaan op het einde van het postnataal verlof. »

Samen met de meerderheid van de leden van de Raad meent de Minister dat het niet realistisch is een schorsing van de overeenkomst mogelijk te maken tijdens een dermate lange periode, die door opeenvolgende geboorten nog kan worden verlengd.

Ingaande op het verzoek van de Raad zal hij het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vragen

teurs essentiels de la sécurité sociale et pour l'assurance-chômage.

» Il craint que cet amendement ne crée une discrimination entre les travailleurs. En effet, si cette disposition vise aussi bien le père que la mère, il est évident que dans la pratique cette suspension du contrat serait généralement utilisée par les mères. Cet amendement risque, dès lors, d'entraver le déroulement de la carrière des femmes et leurs chances de promotion et de constituer un frein à l'embauche des jeunes femmes; il se retournerait contre les travailleuses que l'on croit protéger.

» Il ne méconnaît cependant pas que de nombreuses femmes éprouvent des difficultés psychologiques et techniques à se réinsérer dans le travail après une interruption de carrière.

» Aussi, il demande au Ministre de l'Emploi et du Travail de saisir le comité de gestion de l'O.N.Em. d'une demande tendant à une meilleure adaptation de la réadaptation professionnelle à ces travailleuses, notamment par l'organisation d'un recyclage spécifique, psychologique et technique, et en vue d'une réinsertion dans la vie de travail.

» Il demande qu'une recommandation soit adressée aux employeurs afin qu'ils accordent une priorité à la réinsertion après une interruption pour l'éducation d'un jeune enfant.

» Enfin, il souligne l'impérieuse nécessité d'un développement cohérent des équipements collectifs.

» Par contre, les membres représentant la C.G.S.L.B. se rallient au principe de l'amendement, qui permettrait d'accorder une suspension du contrat aux parents en vue de l'éducation d'un jeune enfant ou en cas de soins à apporter à un enfant malade ou handicapé.

Ils estiment en effet que la présence au foyer d'un des parents revêt une grande importance familiale, aussi bien en cas d'éducation que de soins à apporter à un enfant.

» Ils soulignent d'autre part qu'il n'existe pas, à l'heure actuelle, suffisamment d'équipements collectifs mis à la disposition des travailleurs pour s'occuper des jeunes enfants; la situation est identique en matière de soins en cas de maladie ou de handicap d'un enfant, étant donné qu'il n'y a pas d'organisation appropriée de ces soins.

» Ils sont cependant d'avis que la période de suspension fixée à trois ou six ans dans l'amendement proposé devrait être limitée à une période de six mois; celle-ci prendrait cours à la fin du congé postnatal en cas de suspension du contrat en vue de l'éducation d'un jeune enfant. »

Comme la majorité des membres du Conseil, le Ministre considère qu'il n'est pas réaliste de permettre la suspension du contrat pendant une aussi longue durée, que des naissances successives peuvent encore prolonger.

Donnant suite à la demande du Conseil, il saisira le comité de gestion de l'Office national de l'Emploi du problème



de herscholing van deze werknemers, na een onderbreking van hun loopbaan, te verbeteren met het oog op hun reïntegratie in de arbeidswereld. Daarenboven zal hij aan de werkgevers een aanbeveling doen opdat zij voorrang zouden verlenen aan wederindienstneming van werknemers die hun loopbaan hebben onderbroken om hun kind op te voeden.

De Minister wijst er bovendien op dat een koninklijk besluit van 23 juli 1976 de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend heeft verklaard, welke op 14 november 1975 was gesloten in het paritair comité voor het verzekeringswezen betreffende de toekenning van een conventioneel postnataal verlof. Volgens die overeenkomst kan de werknemer niet-beloofd postnataal verlof krijgen met een maximumduur van één jaar ingaande bij het verstrijken van haar wettelijk bevallingsverlof. Een tweede postnataal verlof kan worden toegekend.

In verband met de schorsing van de overeenkomst gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is bij toepassing van de wetten betreffende de toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, de kredieturen of de instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, dient de Regering zelf een amendement in dat strekt om dit artikel aan te vullen met een 4° luidende :

« 4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij toepassing van :

» a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie;

» b) de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie;

» c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat. »

Dit amendement en het gewijzigde artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 27.

(Art. 29 van de tekst van de Commissie.)

#### Militieverplichtingen.

Dit artikel wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 28.

(Art. 30 van de tekst van de Commissie.)

#### Kort verzuim.

Bij amendement wordt voorgesteld in het derde lid van dit artikel, na de woorden : « familiegebeurtenissen » toe te voegen de woorden : « waaronder begrepen zijn een ongeval overkomen aan of de ziekte van een bloedverwant in de opgaande lijn, een bloedverwant in de nederdalende lijn of de echtgenoot, die met hem onder hetzelfde dak wonen ».

d'une meilleure adaptation de la réadaptation professionnelle des travailleuses après une interruption de carrière en vue de leur réinsertion dans la vie de travail. Par ailleurs, il adressera une recommandation aux employeurs afin qu'ils accordent une priorité à la réinsertion après une interruption pour l'éducation d'un jeune enfant.

Le Ministre signale en outre qu'un arrêté royal du 23 juillet 1976 a rendu obligatoire la convention collective de travail du 14 novembre 1975, conclue au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances, concernant l'octroi d'un congé postnatal conventionnel. Aux termes de cette convention la travailleuse peut obtenir un congé postnatal non rémunéré d'une durée d'un an maximum prenant cours à l'expiration de son repos légal d'accouchement. Un deuxième congé postnatal peut être obtenu.

En ce qui concerne la suspension du contrat pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application des lois relatives à l'instauration d'une indemnité de promotion sociale, aux crédits d'heures ou à l'institution d'un congé pour l'exercice d'un mandat politique, le Gouvernement présente lui-même un amendement visant à compléter cet article par un 4°, libellé comme suit :

« 4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :

» a) la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;

» b) la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale;

» c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique. »

L'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 27.

(Art. 29 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligations de milice.

Cet article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 28.

(Art. 30 du texte adopté par la Commission.)

#### Petits chômages.

Un membre dépose un amendement tendant à ajouter au troisième alinéa de cet article, après les mots : « événements familiaux », les mots : « en ce compris l'accident ou la maladie survenant à un ascendant, un descendant ou le conjoint vivant sous le même toit ».

*Verantwoording.*

Een ongeval overkomen aan of de ziekte van naaste bloedverwanten die met de werknemer onder hetzelfde dak wonen, vormen vooral voor de moeder van jonge kinderen een onverwacht en ernstig probleem. Het lijkt noodzakelijk het begrip « verlof voor familiegebeurtenissen » uit te breiden tot de gevallen van ziekten en ongevallen en de werknemer in staat te stellen alle nodige schikkingen te treffen voor de verzorging of de plaatsing van de zieke, of het nu gaat om de echtgenoot, een jong kind of een bejaarde vader of moeder die met hem onder hetzelfde dak wonen.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dit amendement wil het ongeval overkomen aan of de ziekte van een bloedverwant in de opgaande lijn, een bloedverwant in de nederdalende lijn of de echtgenoot, die met hem onder hetzelfde dak wonen, gelijkstellen met een familiegebeurtenis.

Indien de thans bestaande tekst ruim wordt geïnterpreteerd kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, vaststellen hoeveel dagen de werknemer met behoud van loon afwezig mag zijn om een zieke te verzorgen. In dit opzicht is het amendement overbodig en aan de Nationale Arbeidsraad zou een verzoek moeten worden voorgelegd tot uitbreiding van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 dat deze zaak regelt.

Er zij echter opgemerkt dat het koninklijk besluit van 1963 de concretisering was van het « kort verzuim » waarin de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten voorzagen. Bij mijn weten is een geval als bedoeld door de indiener van het amendement nog niet opgenomen in de talrijke overeenkomsten die tot dusver gesloten zijn.

De Minister belooft het vraagstuk voor te leggen aan de Nationale Arbeidsraad.

Het amendement wordt ingetrokken.

Het artikel wordt in eerste lezing met algemene stemmen aangenomen.

Tijdens de tweede lezing geeft de Minister kennis van het advies nr. 479 dat de Nationale Arbeidsraad heeft uitgebracht over het probleem van de uitbreiding van de regeling van het kort verzuim voor « familiegebeurtenissen ».

Dit advies luidt als volgt :

« De Nationale Arbeidsraad heeft het vraagstuk onderzocht van de uitbreiding van de regeling van het kort verzuim tot de gevallen waarin de afwezigheid van de werknemers het gevolg is van de verzorging die zij moeten geven aan een kind, een bloedverwant in de opgaande lijn, een echtgenoot of een ander familielid dat onder hetzelfde dak woont.

» In zijn advies nr. 479 van 26 maart 1975 heeft de Raad vastgesteld dat de materie van deze adviesaanvraag deel uitmaakt van de regeling inzake het verlof om familiale redenen, die in het centraal akkoord voor 1975 en 1976 is opgenomen. In dat akkoord is ingeschreven dat de ondertekenende partijen het erover eens zijn dat het de werknemers moet toege-

*Justification.*

L'accident ou la maladie de proches parents habitant sous le même toit constitue un problème préoccupant et imprévu pour le travailleur et surtout pour la mère de jeunes enfants. Il semble indispensable d'étendre la notion de « congé pour événements familiaux » aux cas de maladies et accidents de façon à permettre au travailleur de prendre toutes les dispositions utiles pour assurer les divers soins ou le placement du malade, qu'il s'agisse du conjoint, d'un jeune enfant ou encore d'un père ou d'une mère âgés habitant sous le même toit que le travailleur.

## REPONSE DU MINISTRE :

Cet amendement considère l'accident ou la maladie survenant à un ascendant, un descendant ou au conjoint vivant sous le même toit comme un événement familial.

A ce titre, le texte actuel — interprétation large — permet déjà au Roi de fixer, après avis du Conseil national du Travail, le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter avec maintien de la rémunération pour soigner un malade. En ce sens, l'amendement est inutile et le Conseil national du Travail devrait être saisi de la demande d'extension de l'arrêté royal du 28 août 1963, qui règle la matière.

Il faut toutefois remarquer que l'arrêté de 1963 était la concrétisation des « petits chômages » prévus par les conventions collectives existantes. A ma connaissance, un événement cité par l'auteur de l'amendement n'est encore repris dans aucune des nombreuses conventions conclues jusqu'à ce jour.

Le Ministre promet de soumettre le problème au C.N.T.

L'amendement est retiré par son auteur.

L'article est adopté à l'unanimité en première lecture.

Au cours de la deuxième lecture, le Ministre donne connaissance de l'avis n° 479 que le Conseil national du Travail a émis sur le problème de l'extension du régime des petits chômages pour « événements familiaux ».

Cet avis est rédigé comme suit :

« Le problème de l'extension du régime des petits chômages aux cas où l'absence des travailleurs est à attribuer aux soins qu'ils apportent à un enfant, un ascendant, un conjoint ou un autre membre de la famille habitant sous le même toit a été examiné par le Conseil national du Travail.

» Dans son avis n° 479, du 26 mars 1975, le Conseil a constaté que l'objet de cette demande fait partie des mesures concernant les congés pour raisons familiales prévues dans l'accord national interprofessionnel pour 1975 et 1976. Ce dernier précise que les parties signataires sont d'accord pour que les travailleurs soient autorisés à s'absenter du travail

laten worden het werk te verletten om dwingende familiale redenen. Deze afwezigheid geeft geen recht op loon.

» Rekening houdende met de bepalingen van het centraal akkoord stelt de Raad voor het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, niet te wijzigen. »

Overigens heeft het paritair comité voor het verzekeringswezen op 14 november 1975 een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen gesloten, welke overeenkomst algemeen verbindend is verklaard door het koninklijk besluit van 23 juli 1976. Deze overeenkomst bepaalt onder meer dat de werkgever, op verzoek van de werknemer, toestemming verleent tot niet-beloonde afwezigheid gedurende maximum tien dagen per jaar om familiale of sociale problemen te regelen.

Bovendien bepaalt het koninklijk besluit van 12 juli 1976 dat voor de toepassing der sociale-zekerheidswetgeving de gewettigde afwezigheidsdagen om dwingende familiale redenen gelijkgesteld worden met arbeidsdagen.

Het artikel wordt ook in tweede lezing met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

#### ART. 29.

(Art. 31 van de tekst van de Commissie.)

#### Arbeidsongeschiktheid. —

##### Ziekte. — Ongeval in het algemeen.

Een lid merkt op dat artikel 29 de bedoeling heeft de ongeschiktheid van de werknemer te controleren. Het neemt hiertoe artikel 29bis over, door artikel 18 van de wet van 10 december 1962 ingevoegd in de wet van 10 maart 1900.

Door de nieuwe redactie van het huidige artikel 29 wordt controle mogelijk over andere periodes dan die gedekt door het gewaarborgd weekloon.

Is dit misschien gewild? De memorie van toelichting geeft hieromtrent geen enkele motivering.

Deze opmerking geldt echter niet voor de bedienden voor wie nu reeds de controle niet beperkt is tot dertig dagen (maandloon).

De Minister onderstreept dat enkel de reeds vigerende bepalingen worden overgenomen.

Verschillende leden wijzen erop dat het de werknemer in de praktijk niet gemakkelijk is « onmiddellijk » te verwittigen, evenmin als het tijdig inzenden van een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid. De werknemer is hier ook in veel gevallen afhankelijk van de dokter en van derden om deze formaliteiten te vervullen.

Eveneens kant men zich tegen het beginsel dat de arbeidsrechtbank niet de bevoegdheid zou hebben akte te nemen van een bepaalde toestand van arbeidsongeschiktheid (bijvoorbeeld zwangerschap, opname in kliniek, enz.). Het is zaak de voorgelegde tekst van § 2 van onderhavig artikel zo te wijzigen dat de rechter wel die bevoegdheid heeft.

pour des raisons familiales impérieuses. Ces absences n'ouvrent pas le droit à la rémunération.

» Compte tenu des dispositions de l'accord national interprofessionnel, le Conseil propose de ne pas modifier l'arrêté royal du 28 août 1963 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux. »

Il y a lieu de noter d'autre part que la commission paritaire des entreprises d'assurances a conclu le 14 novembre 1975 une convention collective de travail concernant la suspension de travail pour convenances personnelles, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 juillet 1976. Cette convention prévoit notamment que l'employeur accorde, sur demande du travailleur, des autorisations d'absence non rémunérée d'un maximum de dix jours par an pour régler des problèmes familiaux ou sociaux.

Par ailleurs, les journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses ont été assimilées à des journées de travail pour l'application de la législation de sécurité sociale par l'arrêté royal du 12 juillet 1976. »

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité des voix.

#### ART. 29.

(Art. 31 du texte adopté par la Commission.)

#### Incapacité de travail. —

##### Maladie. — Accidents en général.

Un membre fait observer que cet article a pour but d'assurer le contrôle de l'incapacité du travailleur et qu'il reprend à cet effet l'article 29bis, inséré dans la loi du 10 mars 1900 par l'article 18 de la loi du 10 décembre 1962.

La rédaction nouvelle de l'article 29 du projet permet le contrôle pour d'autres périodes que celles couvertes par le salaire hebdomadaire garanti.

Ceci a-t-il peut-être été voulu? L'exposé des motifs ne donne aucune justification à ce sujet.

Cette observation ne s'applique cependant pas aux employés, pour lesquels, déjà dans le régime actuel, le contrôle n'est pas limité à trente jours (salaire mensuel).

Le Ministre souligne que seules sont reprises les dispositions déjà en vigueur.

Plusieurs membres attirent l'attention sur le fait que, dans la pratique, il n'est pas facile au travailleur d'« avertir immédiatement », pas plus que d'envoyer en temps voulu un certificat d'incapacité de travail. Ici encore, le travailleur est souvent dépendant du médecin et de tiers pour l'accomplissement de ces formalités.

Ils n'admettent pas non plus le principe selon lequel le tribunal du travail ne serait pas compétent pour prendre acte d'une situation déterminée d'incapacité de travail (par exemple, en cas de grossesse, d'admission en clinique, etc.). Il s'indique de modifier le § 2 de l'article de manière à rendre le juge compétent en la matière.

Meteen wordt de vraag gesteld of geen andere formule dient bedacht, aangezien de scheidsrechterlijke procedure reeds voorzien is door de wet van 10 december 1962, om deze problematiek te beslechten (bijvoorbeeld door het aanstellen van een beslissend geneesheer door de voorzitter van de arbeidsrechtbank).

Anderzijds vindt men dat artikel 29 imperatief gesteld is en de C.A.O.'s slechts een beperkte bevoegdheid hebben.

Om deze problemen reeds gedeeltelijk op te lossen stelt een lid een amendement voor, strekkend om de derde volzin van § 2 van dit artikel te vervangen als volgt :

« Gevallen van overmacht voorbehouden, geeft hij dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. »

De Minister geeft, in verband met de gemaakte opmerkingen, de hierna volgende uitleg :

1. Scheidsrechterlijke procedure betreffende de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer.

Tot nog toe hebben twee paritaire comités een gunstig advies uitgebracht over de invoering van de scheidsrechterlijke procedure waarin de wet voorziet :

— het Paritair Comité van de textielindustrie van Verviers. — Koninklijk besluit van 29 juni 1965;

— het Paritair Comité van de textiel- en breigoednijverheid. — Koninklijk besluit van 7 januari 1974.

Men zou hieruit kunnen afleiden dat die maatregelen naar het oordeel van de paritaire comités niet noodzakelijk zijn.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan trouwens, ingevolge artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek, een geneesheer-deskundige aanwijzen. De zaak wordt voor hem aanhangig gemaakt in kort geding of, in geval van volstrekte noodzakelijkheid, bij verzoekschrift.

2. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeluk.

De werknemer heeft een dubbele verplichting :

1° Hij moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

In dit verband werd geoordeeld :

— dat de werknemer die naar de dokter is kunnen gaan en in de onmiddellijke nabijheid van zijn werk woont, dadelijk, zij het telefonisch, kan laten weten dat hij arbeidsongeschikt is, zodat zijn werkgever terstond maatregelen kan

Dans le même ordre d'idées, la question se pose de savoir si, eu égard à la procédure d'arbitrage déjà prévue par la loi du 10 décembre 1962, il ne faudrait pas imaginer une autre formule pour résoudre les problèmes de cette nature (par exemple, en faisant désigner par le Président du tribunal du travail un médecin chargé de la décision).

Par ailleurs, certains membres estiment que l'article 29 est rédigé d'une manière impérative et que les C.C.T. n'ont que des effets limités.

Afin d'apporter dès à présent une solution partielle à ces problèmes, un membre propose un amendement tendant à remplacer la troisième phrase de cet article par le texte suivant :

« Sauf dans les cas de force majeure, il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. »

Le Ministre donne, au sujet des observations qui ont été faites, les explications suivantes :

1. Procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin du travailleur et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

Jusqu'à présent, deux commissions paritaires ont émis un avis favorable à l'instauration de la procédure d'arbitrage prévue par la loi :

— la Commission Paritaire de l'industrie textile de Verviers. — Arrêté royal du 29 juin 1965;

— la Commission Paritaire nationale de l'industrie textile et de la bonneterie. — Arrêté royal du 7 janvier 1974.

On pourrait en conclure que les commissions paritaires n'ont pas éprouvé la nécessité de prévoir de telles mesures.

Par ailleurs, l'article 584 du Code judiciaire permet au président du tribunal du travail de désigner un médecin expert. Il est saisi par voie de référé et, en cas d'absolue nécessité, par voie de requête.

2. Incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident.

Le travailleur a une double obligation :

1° il doit avertir immédiatement l'employeur de son incapacité.

Il a été jugé à cet égard :

— que lorsque l'ouvrier a pu se rendre chez le médecin et que son domicile est à proximité immédiate de son travail, il peut, fût-ce par téléphone, prévenir immédiatement son employeur de son incapacité de travail pour que celui-ci

nemen om het werk normaal te laten doorgaan. (Werkrechtshof, Pâturages, 15 januari 1965, R.D.S. 1965, blz. 2);

— dat een werknemer die ten gevolge van een ongeval voor verscheidene maanden arbeidsongeschikt is, zijn verplichting tot onmiddellijke melding nakomt, wanneer hij zijn werkgever tien dagen na het ongeval waarschuwt.

De ernst van de letsels laat vermoeden dat het de werknemer volstrekt onmogelijk geweest is aan zijn werkgever eerder bericht te geven. (Arbeidshof, Luik, Afd. Namen, 16 maart 1971, R.D.S. 1971, blz. 98.)

2° Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement het voorschrijft of indien hij door de werkgever daartoe wordt verzocht, moet hij binnen een bepaalde termijn een doktersattest overleggen.

Wat betreft het te late indienen van een doktersattest werd door de heer Major een amendement ingediend volgens hetwelk : « de laattijdige indiening (van het geneeskundig getuigschrift) onafhankelijk van de wil van de werkmán, geen enkel loonverlies tot gevolg mag hebben » (Kamer, 1966-1967, Gedr. St. 407, nr. 7, blz. 4).

De Nationale Arbeidsraad heeft na onderzoek van dit amendement het volgende advies uitgebracht :

« Wat betreft het laattijdig indienen van het medisch attest onafhankelijk van de wil van de werkmán.

» De Raad is van oordeel dat het over het algemeen om het begrip overmacht gaat. Hij meent dan ook dat men zich desbetreffend moet laten leiden door de algemene rechtsbeginselen.

» Men moet eveneens voor ogen hebben dat men, in de praktijk van de paritaire verhoudingen, voor het beoordelen van de overmacht, rekening houdt met de omstandigheden die eigen zijn aan elk individueel geval.

» Daarom oordeelt de Raad dat op dit stuk niet moet worden gelegifereerd. » (Advies nr. 277, 14 december 1967, blz. 3.)

Bij de bespreking van de wet van 1969, waarbij deze bepaling werd ingevoegd, werd uitdrukkelijk bepaald dat late indiening niet automatisch aanleiding geeft tot een vermindering van het gewaarborgd loon en dat de werknemer aansprakelijk moet zijn voor de late nakoming van zijn verplichtingen, (Kamer, Gedr. St. 270, 1968-1969, nr. 7, blz. 65). In dit verslag van de Kamercommissie worden twee gevallen genoemd waarin de werknemer niet aansprakelijk kan worden gesteld voor de late indiening van het getuigschrift :

— de werknemer die ziek geworden is tijdens de staking tegen de eenheidswet (werkrechtshof Bergen (E), 23 oktober 1965);

— de werknemer die voor de bezorging en de verzending van het attest afhankelijk is van de termijnen die verband houden met de organisatie van het ziekenhuis (werkrechtshof Charleroi (E), 5 januari 1964, R.D.S. 1965, blz. 43).

puisse aussitôt prendre ses dispositions en vue de la continuation normale du travail (Prud'h. Pâturages, 15 janvier 1965, R.D.S. 1965, p. 2);

— qu'un ouvrier victime d'un accident entraînant une incapacité de plusieurs mois a rempli son obligation d'avertir immédiatement son employeur lorsqu'il avise celui-ci dix jours après l'accident.

La gravité des lésions fait présumer l'incapacité absolue dans laquelle l'ouvrier s'est trouvé d'avertir l'employeur plus tôt (Cour du Travail Liège, Sect. Namur, 16 mars 1971, R.D.S. 1971, p. 98).

2° il doit produire un certificat médical dans un certain délai, si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou s'il y est invité par l'employeur.

En ce qui concerne la production tardive du certificat médical, un amendement avait été introduit par M. Major, selon lequel : « La production tardive (du certificat médical) indépendante de la volonté de l'ouvrier ne peut entraîner aucune perte de salaire. » (Chambre, 1966-1967, Doc. 407, n° 7, p. 4.)

Cet amendement fut examiné par le Conseil national du Travail, qui émit l'avis suivant :

« En ce qui concerne la production tardive du certificat médical, indépendamment de la volonté de l'ouvrier.

» Le Conseil considère qu'il s'agit généralement de la notion de force majeure. Il estime dès lors qu'il faut se référer en la matière aux principes généraux du droit.

» Il faut aussi avoir présent à l'esprit que, dans la pratique des relations paritaires, l'on tient compte, pour l'appréciation de la force majeure, des circonstances propres à chaque cas individuel.

» Pour ces raisons, le Conseil est d'avis qu'il ne convient pas de légiférer à ce sujet. » (Avis n° 277, du 14 décembre 1967, p. 3.)

Il a été expressément précisé au cours des travaux parlementaires de la loi de 1969, qui a inséré cette disposition, que tout retard n'entraînera pas automatiquement la réduction du salaire garanti et qu'il fallait que le travailleur soit responsable de l'exécution tardive de ses obligations (Chambre, Doc. 270 (1968-1969) n° 7, p. 65). Ce rapport de la Commission de la Chambre cite deux cas où le travailleur ne peut être rendu responsable du retard de la transmission du certificat :

— travailleur tombé malade pendant la grève contre la loi unique (conseil de prud'hommes Mons (E), 23 octobre 1965);

— le travailleur tributaire pour l'acheminement et l'expédition de ce certificat des délais dus à l'organisation de l'hôpital (conseil de prud'hommes Charleroi (E), 5 janvier 1964, R.D.S. 1965, p. 43).

Bovendien heeft de rechtspraak ook nog aangenomen dat :

— De werkgever aan de werkmán niet kan verwijten dat hij het doktersattest niet heeft ingezonden binnen de termijn van 48 uren, bepaald in het arbeidsreglement, wanneer de arbeidsongeschiktheid tijdens de werkdag is begonnen en de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte is gebracht. In dit geval kon de werkgever van begin af zijn geneeskundige dienst waarschuwen ten einde de controle, die hij volgens recht mag vragen, te laten uitvoeren (werkrechtensraad Bergen, 11 januari 1968).

— De werknemer die bedlegerig is en met zijn oude vader alleen woont kan zich op « subjective » overmacht beroepen om de late inzending van het doktersattest te verantwoorden (werkrechtensraad Mechelen, 17 september 1968).

Collectieve arbeidsovereenkomsten. — Textiel- en breigoednijverheid.

De enige bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die handelt over de late overlegging van een doktersattest, is de C.A.O. van 9 juli 1973, koninklijk besluit van 7 januari 1974.

Zij bepaalt dat de werkmán geen recht heeft op het gewaarborgd week- of maandloon over de dagen van arbeidsongeschiktheid die voorafgaan aan de dag van de overlegging of de verzending van het attest wanneer dit niet binnen twee werkdagen is afgegeven, behalve wanneer deze vergetelheid of vertraging toe te schrijven is aan overmacht, zoals dit het geval is wanneer de werkmán kan bewijzen dat het attest niet tijdig kon worden afgegeven of verzonden. De werkgever stelt de werkmán schriftelijk in kennis van deze nalatigheid (art. 5).

Bovendien voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst in een procedure tot regeling van de niet-medische geschillen tussen de werkgever en de werkmán betreffende de toepassing van de bepalingen inzake het gewaarborgd week- en maandloon (art. 9 tot 11).

### 3. Artikel 29, § 2, lid 2.

De wet bepaalt dat aan de werknemer het recht op gewaarborgd loon kan worden ontzegd over de dagen van ongeschiktheid die aan de afgifte of de verzending van het attest voorafgaan, wanneer dat attest na de voorgeschreven termijn is overgelegd.

Bij de behandeling van de wet van 1969, die deze bepaling heeft ingevoegd, werd uitdrukkelijk gesteld dat late indiening niet automatisch aanleiding geeft tot vermindering van het gewaarborgd loon en dat de werknemer aansprakelijk moet kunnen worden gesteld voor de late nakoming van zijn verplichtingen (Kamer, Gedr. St. 270, 1968-1969, nr. 7, blz. 65).

Na een korte gedachtenverwisseling over

— de directe stijl waarin het artikel gesteld is

— en de praktijk, die er in bestaat dat de werknemer zonder geneeskundig onderzoek veelal arbeidsgeschikt verklaard wordt, antwoordt de Minister dat een algemene regel, zoals hier artikel 29, in directe stijl wordt geformuleerd, terwijl daarna de bijzondere bepalingen volgen. Een andere werkwijze zou misleidend zijn.

Par ailleurs, la jurisprudence a encore admis que :

— L'employeur ne peut faire grief à l'ouvrier de ne pas avoir adressé un certificat médical dans le délai de 48 heures prévu par le règlement de travail, lorsque l'incapacité de travail est survenue au cours de la journée de travail et que l'employeur en a ainsi été avisé immédiatement. En l'espèce, l'employeur pouvait dès le début de l'incapacité de travail avertir son service médical en vue d'exercer le contrôle auquel l'employeur a le droit de recourir (conseil de prud'hommes Mons, 11 janvier 1968).

— Le travailleur alité et vivant seul avec son vieux père peut invoquer un cas de force majeure « subjective » pour justifier la transmission tardive de son certificat médical (conseil de prud'hommes Malines, 17 septembre 1968).

Conventions collectives de travail. — Industrie textile et bonneterie.

La seule convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, qui traite de la production tardive du certificat médical, est la C.C.T. du 9 juillet 1973, arrêté royal du 7 janvier 1974.

Elle prévoit que lorsque l'attestation médicale n'est pas remise dans le délai de deux jours ouvrables, l'ouvrier n'a pas droit au salaire hebdomadaire ou mensuel garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise ou de l'envoi de l'attestation, sauf lorsque cet oubli ou ce retard est dû à un cas de force majeure, ce qui est le cas lorsque l'ouvrier peut prouver que l'attestation n'a pu être remise ou envoyée à temps. L'employeur avertit l'ouvrier par écrit de cette négligence (art. 5).

Par ailleurs, la convention collective prévoit une procédure conventionnelle pour régler les litiges à caractère non médical entre l'employeur et l'ouvrier, portant sur l'application des dispositions relatives au salaire hebdomadaire et mensuel garanti (art. 9 à 11).

### 3. Article 29, § 2, alinéa 2.

La loi dispose que lorsque le certificat médical est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération garantie pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

Il a été expressément précisé au cours des travaux parlementaires de la loi de 1969, qui a inséré cette disposition, que tout retard n'entraînera pas automatiquement la réduction du salaire garanti et qu'il fallait que le travailleur soit responsable de l'exécution tardive de ses obligations (Chambre, Doc. 270 (1968-1969) n° 7, p. 65).

Après un bref échange de vues concernant

— le style direct dans lequel l'article est rédigé

— et la pratique assez répandue qui consiste à déclarer le travailleur apte au travail sans l'avoir soumis à un examen médical, le Ministre répond qu'un principe général, comme en l'occurrence l'article 29, est formulé en style direct, les applications particulières n'étant indiquées qu'ensuite. Une autre méthode créerait la confusion.

Anderzijds is het de werknemer steeds mogelijk bij de arbeidsrechtbank in beroep te gaan om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen en die daartoe een specialist kan aanstellen.

Tenslotte wijst hij erop dat in verband met de gevallen van overmacht, aan de arbeidsrechtbanken voorgelegd, hem tot heden geen negatieve beslissingen bekend zijn.

Hij stelt de Commissie voor het amendement aan te nemen.

Het amendement en het aldus geamendeerd artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt door een lid het hierna volgende amendement ingediend dat ertoe strekt in § 2 van dit artikel, de twee eerste volzinnen van het tweede lid te vervangen als volgt :

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of, bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Hij zendt het hem op of geeft het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. »

#### *Verantwoording.*

De voorgestelde tekst wil beter de beginselen tot uiting brengen dat alle bedingen die de verplichtingen van de werknemer inzake controle bij ziekte verzwaren, nietig zijn en dat de arbeidsovereenkomst slechts rechtsverhoudingen doet ontstaan tussen de werkgever en de werknemer.

Daarom wordt geëxpliciteerd dat het recht op het gewaarborgd loon gevrijwaard is van zodra de werknemer in de bij de wet voorziene gevallen en binnen de geldende termijn, een medisch attest aan de werkgever overmaakt.

De Minister stelt vast dat het geneeskundig getuigschrift volgens dit amendement aan de werkgever moet worden gezonden of afgegeven.

Het amendement bekrachtigt dus de opvatting gehuldigd in de rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens welke de werknemer zijn gewaarborgd inkomen niet mag verliezen indien hij het geneeskundig getuigschrift rechtstreeks aan zijn werkgever stuurt, in plaats van het, zoals is voorgeschreven in bepaalde arbeidsreglementen, te zenden naar het geneeskundig centrum dat door de onderneming is belast met de controle op de zieke werknemers.

Wat dit punt betreft kan het amendement worden aanvaard.

De woorden « Behoudens in geval van overmacht », welke door een amendement waren ingevoegd aan het begin van de tweede zin van de in eerste lezing aangenomen tekst, komen daarentegen in dit amendement niet voor.

Par ailleurs, le travailleur a toujours la possibilité d'interjeter appel devant le tribunal du travail pour faire constater son incapacité, ce dont le tribunal peut charger un spécialiste.

Enfin, le Ministre signale qu'en ce qui concerne les cas de force majeure soumis aux tribunaux du travail, il n'a pas connaissance que des décisions négatives aient été rendues jusqu'ici.

Il propose à la Commission d'adopter l'amendement.

En première lecture, l'amendement et l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

Au cours de l'examen en deuxième lecture, un membre dépose l'amendement suivant, qui vise à remplacer au § 2 de cet article les deux premières phrases du deuxième alinéa par les dispositions suivantes :

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Il le lui envoie ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. »

#### *Justification*

Le texte proposé a pour but de mieux faire ressortir deux principes, à savoir que sont nulles toutes stipulations qui alourdissent les obligations du travailleur en matière de contrôle pour le cas de maladie et que le contrat de travail ne crée des relations juridiques qu'entre l'employeur et le travailleur.

C'est pourquoi il est explicité que le droit au salaire garanti est protégé dès lors que le travailleur fait tenir à l'employeur un certificat médical dans les cas prévus par la loi et dans le délai requis.

Le Ministre constate que cet amendement précise que le certificat médical doit être envoyé ou remis à l'employeur.

L'amendement consacre ainsi la thèse consacrée par la jurisprudence de la Cour de cassation et selon laquelle le travailleur ne peut être privé de la rémunération garantie s'il envoie directement le certificat médical à l'employeur au lieu de le faire parvenir, comme le prescrivent certains règlements de travail, au centre médical chargé par l'entreprise d'effectuer le contrôle des travailleurs malades.

Sur ce point, l'amendement peut être accepté.

Par contre, l'amendement omet de reprendre au début de la deuxième phrase les mots « Sauf dans les cas de force majeure », qui avaient été introduits par voie d'amendement dans le texte adopté en première lecture.

De Minister stelt dan ook voor de tweede volzin van de voorgestelde tekst te doen luiden als volgt : « Behoudens in geval van overmacht zendt hij het hem op of ... ».

Het aldus gewijzigde amendement en het geamendeerde artikel worden met algemene stemmen aangenomen.

#### HOOFDSTUK IV.

##### Einde van de overeenkomst.

#### ART. 30.

(Art. 32 van de tekst van de Commissie.)

##### Algemene wijzen.

Een lid stelt de volgende vraag :

Meent U dat de gerechtelijke ontbinding (art. 1184 B. W.) als algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog gehandhaafd moet worden ? Deze procedure lijkt mij voorbijgestreefd.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Het arbeidsrecht is verder gegaan dan artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek door de opheffing van het voorafgaande optreden van de rechtbanken om de ontbinding van de overeenkomst uit te spreken indien een van de partijen tekort schiet in de uitvoering ervan; het heeft echter de eventuele toepassing van deze bepaling niet verboden.

Hoewel de vorderingen in rechte op basis van artikel 1184 zeldzaam zijn, lijkt het niet geraten de mogelijkheid uit te sluiten om deze rechtspleging toe te passen indien een der partijen daar voordeel bij heeft.

\*\*

Een lid vestigt de aandacht op artikel 30, 5°, waar sprake is van « overmacht ». Hij verwijst naar hetgeen zich de laatste tijd heeft voorgedaan in de firma Bayer-Rickman te Brugge. Het bedrijf wordt er gesloten om redenen van hygiënische aard. Kan hier van « overmacht » sprake zijn ?

De Minister antwoordt dat onderhavig artikel uitsluitend betrekking heeft op de plotselinge beëindiging van de overeenkomst. Voor alle andere gevallen gelden de bepalingen met betrekking tot de opzegging. In het genoemde geval kan geen sprake zijn van overmacht.

Het artikel wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 31.

(Art. 33 van de tekst van de Commissie.)

##### Overlijden van de werkgever.

Dit artikel wordt zonder bespreking in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

Le Ministre propose dès lors de rédiger comme suit la deuxième phrase du texte proposé : « Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet à l'entreprise... ».

L'amendement ainsi modifié et l'article amendé sont adoptés à l'unanimité.

#### CHAPITRE IV.

##### Fin du contrat.

#### ART. 30.

(Art. 32 du texte adopté par la Commission.)

##### Modes généraux.

Un membre pose au Ministre la question suivante :

Etes-vous d'avis que la résolution judiciaire (art. 1184 du C. C.) doive être maintenue comme mode général d'extinction du contrat de travail ? Cette procédure me paraît en effet dépassée.

#### REPONSE DU MINISTRE :

Le droit du travail est allé au-delà de l'article 1184 du Code civil en supprimant l'intervention préalable des tribunaux pour prononcer la résolution du contrat en cas d'inexécution fautive; il n'a toutefois pas interdit l'application éventuelle de cette disposition.

Bien que les demandes en justice fondées sur l'article 1184 soient rares, il ne paraît pas indiqué de supprimer la possibilité de recourir à cette procédure si l'une des parties y trouve son avantage.

\*\*

Un membre attire l'attention sur l'article 30, 5°, où il est question de « force majeure », évoquant à ce propos ce qui s'est passé récemment à la firme Bayer-Rickman à Bruges. Cette entreprise a dû fermer ses portes pour des raisons d'hygiène. Peut-il en pareil cas être question de « force majeure » ?

Le Ministre répond que l'article visé porte exclusivement sur une fin soudaine du contrat. Dans tous les autres cas, il y a lieu d'appliquer les dispositions relatives au préavis. Dans le cas cité, il ne peut en aucune façon être question de force majeure.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 31.

(Art. 33 du texte adopté par la Commission.)

##### Mort de l'employeur.

Cet article est adopté à l'unanimité et sans discussion, tant en première qu'en deuxième lecture.



## ART. 32.

(Art. 34 van de tekst van de Commissie.)

**Werkneemster die bij de werkgever inwoont.**

Een lid stelt de volgende vraag :

Meent U niet dat deze werkneemster in het hier bedoelde geval aanspraak zou moeten kunnen maken op een vergoeding, te bepalen door de rechter op basis van billijkheid ?

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Daar weinig werksters of vrouwelijke bedienden bij de werkgever inwonen, zal dit artikel waarschijnlijk zelden toepassing vinden.

Artikel 117 van het ontwerp, dat betrekking heeft op de vrouwelijke dienstboden — al dan niet inwonend bij de werkgever — zou vaker van toepassing kunnen zijn.

Naar het voorbeeld van artikel 31 van het ontwerp zou men kunnen bepalen dat de rechter in beide gevallen naar billijkheid oordeelt of er grond tot vergoeding bestaat en dat hij het bedrag vaststelt.

Een lid meent toch een amendement te moeten indienen er toe strekkend om aan het hier besproken artikel de volgende zin toe te voegen :

« In voorkomend geval, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan. »

*Verantwoording.*

Het komt billijk voor dat de inwonende vrouwelijke werkneemster, die zich verplicht ziet omwille van het bepaalde in artikel 32 de overeenkomst te beëindigen, aanspraak zou kunnen maken op een vergoeding uit te maken door de rechter op basis van billijkheid.

De indiener onderstreept dat redenen van psychologische aard de ontslagneming in de hand kunnen werken en een vergoeding als dusdanig billijk lijkt.

Andere leden zien niet in waarom een vergoeding zou moeten betaald worden aan iemand die vrijwillig een einde aan de overeenkomst maakt. Het is echter noodzakelijk te bewijzen dat er een geldige reden aanwezig is tot het betalen van schadevergoeding.

De Minister antwoordt dat normalerwijze geen schadevergoeding zal geëist worden. In feite lijkt het amendement overbodig, vermits elk conflict toch door de rechter zal beslecht worden, maar in rechte is het wel goed de voorgestelde tekst in het artikel op te nemen.

Het amendement en het aldus geamendeerde artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

In tweede lezing wordt het artikel zonder verdere bespreking aangenomen.

## ART. 32.

(Art. 34 du texte adopté par la Commission.)

**Travailleuse logée chez l'employeur.**

Un membre pose au Ministre la question suivante :

N'estimez-vous pas que, dans le cas visé, la travailleuse devrait pouvoir prétendre à une indemnité, à fixer en équité par le juge ?

## REPONSE DU MINISTRE :

Etant donné que peu d'ouvrières ou d'employées reçoivent le logement chez l'employeur, il est probable que cet article ne sera que rarement d'application.

Plus fréquente pourrait être l'application de l'article 117 du projet, qui concerne les travailleuses domestiques logées ou non chez l'employeur.

Dans les deux cas, on pourrait prévoir à l'instar de l'article 31 du projet que le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

Un membre croit cependant devoir déposer un amendement tendant à compléter l'article à l'examen par la phrase suivante :

« Le cas échéant, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant. »

*Justification.*

Il paraît équitable que la travailleuse recevant le logement chez l'employeur qui se voit obligée de résilier le contrat en invoquant l'article 32, puisse prétendre à une indemnité que le juge fixera en équité.

L'auteur souligne que des raisons psychologiques peuvent inciter la travailleuse à résilier le contrat et qu'à ce titre, l'octroi d'une indemnité lui paraît équitable.

D'autres membres ne voient pas pourquoi il faudrait verser une indemnité à une personne qui met volontairement fin au contrat. Il est en effet nécessaire de prouver l'existence d'une raison valable pour bénéficier de dommages-intérêts.

Le Ministre répond que, normalement, il ne sera pas réclamé de dommages-intérêts. En fait, l'amendement semble bien superflu puisque, de toute façon, un conflit sera toujours tranché par le juge; néanmoins, il convient, en droit, de compléter l'article par le texte proposé.

L'amendement de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité en première lecture.

En deuxième lecture, l'article est adopté sans autre discussion.

## ART. 33.

(Art. 35 van de tekst van de Commissie.)

**Beëindiging om dringende redenen.**

Een lid stelt de volgende vraag :

Aan elke dringende reden en de verbreking die er uit voortvloeit worden in het arbeidsrecht totaal ongenueanceerd dezelfde sociale sancties vastgeknoopt :

- afdanking, zonder opzeggingstermijn, noch vergoeding;
- verlies van anciënniteit;
- geen recht om met behoud van loon een nieuwe betrekking te zoeken;
- verlies moederschapsbescherming;
- verlies vergoedingen in geval van sluiting van de onderneming;
- onbeperkte inhouding op het loon;
- verlies bescherming voor leden van de ondernemingsraad en syndicale afgevaardigden;
- het concurrentiebeding heeft uitwerking;
- verlies van de uitwinningsvergoeding (handelsvertegenwoordiger);
- verlies van de rechten van de groepsverzekering.

Meent U niet dat aan deze « automatismen » een einde dient gemaakt en in elk geval — naast de rechtstreekse gevolgen daarvan — telkens een beslissing ad hoc zou dienen genomen ?

Meent U niet dat de rechtspraak te snel tot dringende redenen besluit ?

Het lid verantwoordt deze stelling door te verwijzen naar het gewaarborgd inkomen, de bestaanszekerheid en de rechtvaardigheid.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dringende redenen. — Automatische van de gevolgen.

De dringende reden is een omstandigheid die de voortzetting van een dienstbetrekking tussen partijen bij een arbeidsovereenkomst geheel en op staande voet onmogelijk maakt.

Zij levert in ons huidig wetsbestel grond op tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het verdwijnen van de contractuele verhouding heeft automatische gevolgen die niet het karakter dragen van een sanctie : geen opzeggingstermijn, verlies van anciënniteit, verlies van het recht afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, niet-toepassing van het verbod van afdanking.

Andere gevolgen zijn door de wetgever gewild, aangezien het de werknemer is die door zijn gedragingen aanleiding geeft tot beëindiging van de overeenkomst zodat hij op dezelfde voet moet worden geplaatst als de werknemer die zelf een einde maakt aan zijn overeenkomst (concurrentiebeding, uitwinningsvergoeding, vergoeding wegens bedrijfs-sluiting).

Dit automatisme is onvermijdelijk en draagt bij tot de rechtszekerheid.

## ART. 33.

(Art. 35 du texte adopté par la Commission.)

**Résiliation pour motifs graves.**

Un membre pose la question suivante :

En droit social, tout motif grave et la résiliation qui s'ensuit sont assortis sans la moindre différenciation des mêmes sanctions sociales :

- licenciement sans délai de préavis, ni indemnité;
- perte d'ancienneté;
- perte du droit de rechercher un nouvel emploi avec maintien de la rémunération;
- perte de la protection de la maternité;
- perte des indemnités en cas de fermeture de l'entreprise;
- retenue illimitée sur la rémunération;
- perte de la protection pour les membres du conseil d'entreprise et les délégués syndicaux;
- la clause de non-concurrence produit ses effets;
- perte de l'indemnité d'éviction (représentant de commerce);
- perte des droits à l'assurance-groupe.

N'estimez-vous pas qu'il conviendrait de mettre fin à ces « automatismes » et qu'en tout cas, à côté des conséquences directes qui en découlent, une décision ad hoc devrait être prise chaque fois ?

N'estimez-vous pas que la jurisprudence conclut trop rapidement à l'existence de motifs graves ?

L'intervenant justifie son point de vue en se référant au revenu garanti, à la sécurité d'existence et à l'équité.

## REPONSE DU MINISTRE :

Motifs graves. — Automatique des conséquences.

Le motif grave est celui qui rend totalement et immédiatement impossibles les relations contractuelles entre les parties.

Il justifie, dans notre régime légal actuel, la résiliation immédiate du contrat et la disparition du lien contractuel entraîne automatiquement des effets qui ne revêtent pas un caractère de sanction : absence de préavis, perte d'ancienneté, perte du droit de s'absenter pour rechercher un nouvel emploi, non-application des interdictions de licenciement.

D'autres conséquences ont été voulues par le législateur en raison du fait que c'est le travailleur qui par son comportement provoque la rupture du contrat de sorte qu'il doit être mis dans la même situation que le travailleur qui résilie lui-même son contrat (clause de non-concurrence, indemnité d'éviction, indemnité de fermeture d'entreprise).

Un tel automatisme est inévitable et contribue à la sécurité juridique.

Bovendien staat het begrip « dringende reden » ter beoordeling van de arbeidsgerechten die de feitelijke omstandigheden van ieder geval afzonderlijk nauwkeurig afwegen.

Ik meen dat de rechtspraak vrij voorzichtig is in het toelaten van dringende redenen die de onmiddellijke verbreking van de overeenkomst wettigen.

De Minister zal hierover het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad.

Een nota werd hiertoe overhandigd, die een omstandige beschrijving geeft van de gestelde problemen, waarvoor gaarne een advies zou worden bekomen.

Een ander lid dient een amendement in strekkend om :

1. Het tweede lid van dit artikel aan te vullen als volgt :

« Deze termijn van drie werkdagen loopt vanaf de dag na die waarop het feit zich heeft voorgedaan. »

2. In het derde lid van dit artikel de woorden « drie dagen » te vervangen door de woorden « drie werkdagen ».

3. In dit artikel telkens de woorden « dringende redenen » te vervangen door de woorden « dringende reden ».

#### *Verantwoording.*

Bedoeling is de termijn ondubbelzinnig te omschrijven

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

1. Aanvang van de opzeggingstermijn.

Volgens artikel 33, tweede lid, van het ontwerp, dat de thans geldende teksten overneemt, beginnen de drie dagen waarbinnen een werknemer mag worden ontslagen om dringende redenen, te lopen vanaf de dag die volgt op die waarop het feit bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

De rechtspraak heeft aangenomen dat er enige tijd kan verlopen tussen de dag waarop het feit dat ernstige grond oplevert tot beëindiging van de overeenkomst om een dringende reden, bekend wordt aan de partij die het recht heeft te ontslaan en de dag waarop dat feit zich heeft voorgedaan.

Zo heeft het Hof van Cassatie, in het geval van een bediende van het Antwerpse bijhuis van de Bon Marché die een ernstige fout had begaan, geoordeeld dat het van weinig belang was dat er vijf dagen waren verlopen tussen het ontslag en het ogenblik waarop die fout bekend werd aan de Antwerpse directie, indien aan de Brusselse directie binnen die termijn gevraagd was de ontslagbeslissing goed te keuren (Cassatie 10 mei 1951, Pas. I, 618).

Volgens de rechtsleer moet hij die zich erop beroept dat het ten laste gelegde feit reeds drie dagen bekend is, bewijzen op welke datum het feit ter kennis is gebracht van degene die afgedankt heeft (Colens, *Le contrat d'emploi*, 5<sup>e</sup> editie, blz. 203).

Par ailleurs, la gravité des motifs est laissée à l'appréciation des tribunaux du travail qui jugent en fonction de tous les éléments de fait de chaque cas d'espèce.

J'estime que la jurisprudence ne se montre pas trop large dans l'admission des motifs graves justifiant la rupture immédiate du contrat.

Le Ministre demandera un avis au Conseil National du travail.

A cet effet, il est remis une note qui décrit en détail les problèmes posés sur lesquels il serait souhaitable d'obtenir un avis.

Un autre membre a déposé un amendement tendant à :

1. Compléter le deuxième alinéa de cet article par la disposition suivante :

« Ce délai de trois jours ouvrables prend cours le lendemain du jour où le fait s'est produit. »

2. Au troisième alinéa de cet article, remplacer les mots « trois jours du congé » par les mots « trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

3. Dans cet article, remplacer chaque fois les mots « motifs graves » par les mots « motif grave ».

#### *Justification.*

Il s'agit de préciser le délai sans équivoque.

#### REPONSE DU MINISTRE :

1. Prise de cours du délai pour donner congé.

Selon l'alinéa 2 de l'article 33 du projet, qui reproduit les textes actuellement en vigueur, le point de départ du délai de trois jours pour donner congé pour motif grave est le lendemain du jour où le fait est connu de la partie qui donne congé.

La jurisprudence a admis qu'il pouvait exister un décalage entre le jour où le fait qui constitue un motif grave de rupture est connu de la partie qui a le droit de donner congé et le jour où ce fait s'est produit.

C'est ainsi que la Cour de cassation a jugé que si un employé se trouve au service de la succursale anversoise du Bon Marché et qu'il commette une faute grave, il importe peu qu'un délai de cinq jours sépare son licenciement du moment où la direction d'Anvers a eu connaissance de cette faute, si, pendant ce délai, l'approbation de la décision de renvoi a été demandée à la direction de Bruxelles (Cass. 10 mai 1951, Pas. I, 618).

Selon la doctrine, c'est celui qui invoque la connaissance du fait reproché depuis trois jours qui a la charge de la preuve de la date à laquelle le fait a été porté à la connaissance de celui qui donne le congé (Colens, *Le contrat d'emploi*, 5<sup>e</sup> édition, p. 203).

Het amendement wil dat er geen rekening wordt gehouden met de tijd die verlopen is tussen de dag waarop het als een dringende reden beschouwde feit zich heeft voorgedaan en de dag waarop de afdankende partij met het feit bekend wordt.

Er zijn nochtans gevallen waarin er noodzakelijkerwijze een zekere tijd verloopt tussen de dag waarop het feit wordt begaan en de dag waarop men er kennis van krijgt bijvoorbeeld in geval van diefstal.

2. Vervanging van de woorden « drie dagen » door de woorden « drie werkdagen ».

Deze aanvulling is hier zeer op haar plaats.

3. Vervanging van het meervoud « dringende redenen » door het enkelvoud « dringende reden ».

Deze wijziging is verantwoord omdat het voor het beëindigen van de overeenkomst niet nodig is dat er verscheidene dringende redenen voorhanden zijn : één is voldoende.

Nochtans zal de redactie van artikel 33 volledig moeten worden aangepast aan de overgang van meervoud naar enkelvoud.

4. Beëindiging van de overeenkomst om een dringende reden. — Berekening van de termijn.

Ten gevolge van een amendement van een lid zijn de woorden « drie dagen » vervangen door de woorden « drie werkdagen » in het derde lid van artikel 33.

Het amendement tot aanvulling van het tweede lid van dit artikel met de bepaling « Deze termijn van drie werkdagen loopt vanaf de dag na die waarop het feit zich heeft voorgedaan » is ingetrokken omdat de Commissie van oordeel was dat de opzeggingstermijn moest ingaan de dag volgend op die waarop het feit bekend werd aan de afdankende partij.

Er is evenwel uit het oog verloren dat in dit amendement ook sprake was van een termijn van drie werkdagen in plaats van drie kalenderdagen.

Ter wille van de eenvormigheid moet zowel in het tweede als in het derde lid van dit artikel worden gepreciseerd dat het om drie werkdagen gaat.

Bijgevolg zou artikel 33, tweede lid, als volgt behoren te worden gewijzigd : de woorden « drie dagen » te vervangen door de woorden « drie werkdagen ».

De indiener neemt zijn eerste amendement terug.

In overeenstemming met de Minister worden het tweede en derde amendement door de Commissie behouden. De Minister acht het zelf een verbetering van de tekst.

Hierbij aansluitend worden ingevolge de uitleg van de Minister in het tweede lid van artikel 33 eveneens de woorden « drie dagen » vervangen door de woorden « drie werkdagen ».

L'amendement tend à supprimer tout décalage entre le jour où le fait qui constitue un motif grave s'est produit et le jour où il est connu de la partie qui donne congé.

Il est cependant des cas où il y a nécessairement un décalage entre le jour où un fait est commis et le jour où on en acquiert la connaissance, par exemple en cas de vol.

2. Remplacement des mots « trois jours du congé » par les mots « trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

Cette précision est opportune.

3. Remplacement des pluriels « motifs graves » par le singulier « motif grave ».

Cette modification est justifiée par le fait que la rupture du contrat ne requiert pas l'existence de plusieurs motifs graves, mais qu'un seul suffit.

Il faudra cependant adapter complètement la rédaction de l'article 33 à ce passage du pluriel au singulier.

4. Résiliations pour motif grave. — Computation du délai.

Suite à un amendement proposé par un membre, les mots « trois jours du congé » ont été remplacés par les mots « trois jours ouvrables qui suivent le congé » au troisième alinéa de l'article 33.

L'amendement qui visait à compléter le deuxième alinéa de cet article par la disposition selon laquelle « ce délai de trois jours ouvrables prend cours le lendemain du jour où le fait s'est produit » a été retiré, parce qu'il est apparu à la Commission qu'il fallait maintenir comme point de départ du délai pour donner congé le lendemain du jour où le fait est connu de la partie qui donne congé.

Il a toutefois été perdu de vue que cet amendement précisait également que ce délai de trois jours comportait des jours ouvrables et non pas des jours civils.

Pour des raisons d'uniformité, il s'impose que les deux délais de trois jours fixés aux alinéas 2 et 3 de cet article soient calculés en jours ouvrables.

Dès lors, l'alinéa 2 de l'article 33 devrait être amendé comme suit : remplacer les mots « trois jours » par les mots « trois jours ouvrables ».

L'auteur retire son premier amendement.

En accord avec le Ministre, la Commission décide d'adopter le deuxième et le troisième amendement. Le Ministre estime même que le texte s'en trouve amélioré.

Dans ce même ordre d'idées et tenant compte des explications fournies par le Ministre, la Commission décide en outre de remplacer, au deuxième alinéa de l'article 33, les mots « trois jours » par les mots « trois jours ouvrables ».

Het aldus geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing merkt een lid op dat de ernstige tekortkoming door de patroon moet worden bewezen.

De Minister heeft ten deze verklaard dat de beslissing over het bestaan van een dringende reden, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, aan de rechter wordt overgelaten.

Duidelijkheidshalve dient hij namens de regering een amendement in er toe strekkend :

Tussen het eerste en het tweede lid van dit artikel, een nieuw lid in te voegen, luidende :

« Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. »

*Verantwoording.*

De Nationale Arbeidsraad heeft geoordeeld in zijn unaniem advies nr. 511 van 29 januari 1976 (blz. 4, tweede alinea) dat het om redenen van rechtszekerheid aangewezen is, uitgaande van hetgeen verworpen is in de heersende rechtspraak, een definitie van het begrip dringende reden in de wet zelf op te nemen.

De Raad heeft eveneens gevraagd dat in het verslag van de Commissie zou worden verduidelijkt dat een gedraging in het private leven, die hoegenaamd geen schade kan toebrengen aan de onderneming of aan de werkgever, niet in aanmerking komt om uit te maken of er een dringende reden bestaat.

Het regeringsamendement en het artikel 33 worden in tweede lezing eenparig aanvaard.

**ART. 34.**

(Art. 36 van de tekst van de Commissie.)

**Nietigheid van ontbindende bedingen :  
huwelijk - moederschap - pensioen.**

Een lid stelt de volgende vraag :

Lijkt het u niet noodzakelijk, in de lijn van de wet van 1969, elke ontbindende voorwaarde uitdrukkelijk te verbieden en dit verbod algemeen te stellen ?

Over de juridische waarde van de ontbindende voorwaarde blijft immers, ook na de wetwijziging van 1969, waarbij de huwelijks-, de moederschaps-, en de pensioenclausule nietig worden verklaard, bij sommigen een aarzeling bestaan.

Voorgehouden wordt dat het verbod van de wetgever restrictief zou dienen te worden geïnterpreteerd en dat andere ontbindende voorwaarden, wel geldig zouden zijn.

**ANTWOORD VAN DE MINISTER :**

Sommige ontbindende voorwaarden, die door de rechtspraak geoorloofd werden geacht, werden door de wetgever

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un commissaire fait observer que le motif grave doit être prouvé par le patron.

Le Ministre répond qu'aux termes du premier alinéa de cet article, la décision relative à l'existence d'un motif grave est laissée au juge.

Pour plus de clarté, il dépose au nom du Gouvernement un amendement visant à :

Insérer entre le premier et le deuxième alinéa de cet article, un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

*Justification.*

Le Conseil national du travail a estimé dans son avis unanime n° 511 du 29 janvier 1976 (p. 4, alinéa 2) qu'il conviendrait pour des raisons de sécurité juridique que la loi elle-même donne une définition du motif grave, sur la base de l'acquis de la jurisprudence dominante.

Le Conseil a également demandé qu'il soit précisé dans le rapport de la Commission, qu'un comportement de la vie privée qui ne peut en aucune façon causer de dommage à l'entreprise ou à l'employeur, ne peut pas être pris en considération pour l'appréciation de l'existence d'un motif grave.

L'amendement du Gouvernement ainsi que l'article 33 sont adoptés à l'unanimité en deuxième lecture.

**ART. 34.**

(Art. 36 du texte adopté par la Commission.)

**Nullité des clauses résolutoires :  
mariage - maternité - pension.**

Un membre pose au Ministre la question suivante :

Ne vous semble-t-il pas nécessaire, dans la ligne de la loi de 1969, d'interdire expressément toute clause résolutoire, et de donner un caractère général à l'interdiction prévue ?

Certains en effet ont encore des doutes quant à la valeur juridique de la clause résolutoire, même après la modification intervenue par la loi de 1969, qui déclare nulles les clauses résolutoires relatives aux cas de mariage, de maternité ou de pension.

Ils estiment que l'interdiction légale devrait être interprétée d'une manière restrictive mais que, par contre, d'autres clauses résolutoires seraient valables.

**REPONSE DU MINISTRE :**

Le législateur de 1969 a interdit certaines clauses résolutoires, dont la licéité avait été admise par la jurisprudence,

van 1969 verboden, hetzij omdat zij sociaal gezien een misbruik waren, zoals huwelijk of moederschap, hetzij omdat er een beperkte opzeggingstermijn was ingevoerd, zoals het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Door een verbod te stellen voor drie welbepaalde gevallen in plaats van voor alle gevallen, heeft de wetgever kracht bijgezet aan de thesis van degenen die beweren dat de ontbindende voorwaarden geoorloofd zijn in de gevallen waarin de wet het niet verbiedt.

Voor zover ik weet hebben de rechtbanken sedert de wetswijziging van 1969 echter geen kennis meer behoeven te nemen van geschillen omtrent ontbindende voorwaarden die sociaal gezien een misbruik zijn.

Indien nieuwe wederrechtelijke voorwaarden algemeen ingang zouden vinden, zou het best zijn de wetgeving te wijzigen en na te gaan of een algemeen verbod niet wenselijker zou zijn.

Er moet in elk geval rekening worden gehouden met het bestaan van overeenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, die ook ontbindende voorwaarden zijn.

Bovendien is krachtens artikel 6 elke bepaling die strijdig is met deze wet, nietig voor zover zij strekt om de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren. Dat is met name het geval met het concurrentiebeding dat slechts onder welbepaalde voorwaarden toegelaten wordt.

Hierbij aansluitend wenst een lid nog te vernemen of men in dit artikel geen gewag moet maken van het brugpensioen.

De Minister antwoordt dat het begrip « conventionele pensioengerechtigde leeftijd » duidelijk genoeg is. Vermits nu de rechthebbende op een dergelijk brugpensioen een volledige werkloze is, is het overbodig hierover in artikel 34 te spreken.

Ook wenst het lid nog te weten of het begrip « moederschap » de gehele periode van de zwangerschap dekt. Het antwoord van de Minister is bevestigend.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Tijdens de tweede lezing meent een lid dat in het artikel 34 een tekst moet worden ingevoegd waarbij elke ontbindende voorwaarde wordt nietig verklaard. Bovendien zou moeten worden bepaald dat elk concurrentiebeding voor de periode na het beëindigen van de overeenkomst eveneens nietig is.

Dientengevolge dient hij een amendement in dat luidt als volgt :

A. Aan de tekst van dit artikel de volgende woorden toe te voegen :

« Hetzelfde geldt voor elke andere ontbindende voorwaarde. »

B. Aan de tekst van dit artikel een lid toe te voegen, luidende :

« Het concurrentiebeding dat betrekking heeft op de activiteiten van de werknemer na het einde van de overeenkomst is nietig. »

soit parce qu'elles étaient socialement abusives, c'est le cas du mariage ou de la maternité, soit parce qu'un délai de préavis réduit était instauré, c'est le cas de l'arrivée à l'âge de la pension.

En édictant des interdictions dans trois cas bien précis plutôt qu'une interdiction générale, le législateur a renforcé la thèse de ceux qui soutiennent que les clauses résolutoires sont licites dans les cas non interdits par la loi.

Depuis la modification légale de 1969, les tribunaux n'ont cependant, à ma connaissance, plus eu à connaître de litiges concernant des clauses résolutoires socialement abusives.

Si de nouvelles clauses abusives se généralisaient, il s'indiquerait alors de modifier la législation et d'examiner si une interdiction générale ne serait pas plus opportune.

Il faut de toute façon tenir compte de l'existence des contrats pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui sont également des clauses résolutoires.

De plus, en vertu de l'article 6, toute disposition contraire à celles de la présente loi est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations. C'est le cas notamment des clauses de non-concurrence, qui ne sont permises qu'à des conditions bien définies.

Dans le même ordre d'idées, un membre aimerait savoir s'il ne conviendrait pas de faire mention de la prépension dans cet article.

Le Ministre répond que la notion d'« âge de la pension conventionnelle » est suffisamment claire. Comme le bénéficiaire d'une prépension est un chômeur complet, il est évidemment superflu de viser un tel cas à l'article 34.

L'intervenant voudrait également savoir si la notion de « maternité » couvre toute la durée de la grossesse. La réponse du Ministre est affirmative.

L'article est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un membre exprime l'avis qu'il y aurait lieu d'insérer à l'article 34 une disposition déclarant nulle toute clause résolutoire de même que toute clause de non-concurrence pour la période qui suit la fin du contrat.

Il propose dès lors un amendement libellé comme suit :

A. Compléter le texte de cet article par les mots suivants :

« Il en est de même de toute autre clause résolutoire. »

B. Compléter cet article par un alinéa rédigé comme suit :

« La clause de non-concurrence se rapportant aux activités du travailleur après la fin du contrat est nulle. »

De Minister vraagt het amendement niet te aanvaarden en geeft hiervoor volgende redenen op :

**A. Verbod van iedere andere ontbindende voorwaarde.**

Tijdens de behandeling van dit artikel in eerste lezing heb ik gezegd dat, mocht er zich een veralgemening voordoen van andere onrechtmatige clausules, het raadzaam zou zijn de wettekst te wijzigen en na te gaan of een algemeen verbod niet de voorkeur zou verdienen.

Het amendement combineert twee wetgevingstechnieken : een opsomming van nauwkeurig omschreven bedingen die nietig zijn, plus een algemeen verbod dat van toepassing is op alle gevallen. Vanuit wetgevingstechnisch oogpunt verdient het algemeen verbod de voorkeur.

De verantwoording van het amendement vermeldt niet welke ontbindende voorwaarden in het bijzonder worden beoogd.

**B. Verbod van het concurrentiebeding.**

Dit amendement moet in ieder geval naar een afzonderlijk artikel worden overgebracht omdat het een geheel andere materie behandelt dan de ontbindende voorwaarde.

De inhoud van het amendement moet worden behandeld samen met de artikelen 65, 85 en 103 van het ontwerp, die betrekking hebben op het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden en handelsvertegenwoordigers.

Het amendement wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen.

Het artikel 34 van het ontwerp wordt in tweede lezing aangenomen met 11 stemmen tegen 1 stem.

**ART. 35.**

(Art. 37 van de tekst van de Commissie.)

**Beëindiging met opzegging.**

Een lid komt terug op de nota, ingediend tot het bekoemen van een advies van de N.A.R. met betrekking tot artikel 33. Hij stelt vast dat in de meeste van de ons omringende landen de werknemer wel het recht heeft de reden waarom hij wordt afgedankt, te kennen. Graag zou hij vernemen of de opgegeven redenen eventueel onderzocht worden door een objectieve instantie en of de mogelijkheid tot reïntegratie bestaat.

Hij vraagt of dit ook in het Belgisch afdankingsrecht niet dient ingevoerd ?

Het zou zeker een grotere vastheid van betrekking geven en de harmonisatie van het Belgisch recht op Europees niveau in de hand werken.

**ANTWOORD VAN DE MINISTER :**

Toen de Kamercommissie het begrip « willekeurig ontslag » aannam, was zij van oordeel dat men de werkgever niet moest verplichten de reden van het ontslag op te geven,

Le Ministre demande le rejet de l'amendement, et ce pour les raisons suivantes :

**A. Interdiction de toute autre clause résolutoire.**

Au cours de la discussion de cet article en première lecture, j'ai déclaré que si de nouvelles clauses abusives se généralisaient, il s'indiquerait de modifier le texte légal et d'examiner si une interdiction générale ne serait pas plus opportune.

L'amendement combine deux techniques légistiques, une énumération de clauses bien précises assortie d'une interdiction générale couvrant tous les autres cas. L'interdiction générale seule est préférable du point de vue légistique.

La justification de l'amendement ne dit pas quelles clauses résolutoires sont spécialement visées.

**B. Interdiction de la clause de non-concurrence.**

Cet amendement devrait en tout état de cause faire l'objet d'un article séparé, car il traite d'une tout autre matière que la clause résolutoire.

Sur le fond, sa discussion doit être jointe à celle des articles 65, 85 et 103 du projet, qui réglementent la clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'ouvrier, d'employé et de représentant de commerce.

L'amendement est rejeté par 9 voix contre 3.

L'article 34 du projet est adopté en deuxième lecture par 11 voix contre 1.

**ART. 35.**

(Art. 37 du texte adopté par la Commission.)

**Résiliation avec préavis.**

Un membre revient sur la note remise en vue d'obtenir l'avis du C.N.T. concernant l'article 33. Il constate que, dans la plupart des pays voisins, le travailleur a parfaitement le droit de connaître le motif de son licenciement. Il lui plairait d'apprendre si les motifs indiqués sont éventuellement examinés par une instance objective et s'il y a possibilité de réintégration.

Il demande s'il ne faudrait pas instaurer une telle règle dans le droit belge en matière de licenciement.

Cela donnerait certainement une plus grande stabilité d'emploi et favoriserait assurément l'harmonisation du droit belge au niveau européen.

**REPOSE DU MINISTRE :**

La Commission de la Chambre des Représentants a estimé, lorsqu'elle a adopté la notion de licenciement abusif, qu'il ne fallait pas obliger l'employeur à préciser le motif du licenciement.

want dat zou de toestand van de werkmán niet verbeteren en zou zelfs zijn belangen inzake werkloosheidsuitkeringen kunnen schaden (Kamer van Volksvertegenwoordigers, Gedr. St. 270 (1968-1969) nr. 7, blz. 38, 39 en 40).

De reïntegratieplicht stuit principieel op de volgende bezwaren :

— het noodzakelijke vertrouwen tussen werkgever en werknemer is er na een poging tot ontslag niet meer;

— de weigering van de werkgever om de werknemer weer in dienst te nemen, lost zich op in de betaling van schadevergoeding.

De Minister zal het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen.

In verband met genoemd artikel worden twee amendementen ingediend, strekkend om :

1. in het derde lid van dit artikel, het woord « enkel » te schrappen;

2. in het tweede lid, eerste regel, van de Franse tekst, de woorden « du préavis » te vervangen door de woorden « du congé ».

#### *Verantwoording.*

In artikel 33 wordt de term « congé » gebruikt.

Als verduidelijking geeft de Minister de volgende uitleg :

1. Handtekening geldend als bericht van ontvangst.

De ontkennende vorm van de huidige tekst lijkt klemmen-der dan de bevestigende vorm van het amendement.

2. Vervanging van het woord « préavis » door het woord « congé ».

Het amendement stipt terecht aan dat het woord « préavis » in de Franse tekst verkeerdelijk wordt gebruikt voor het woord « congé ».

Derhalve dient de Franse tekst van het tweede lid te luiden als volgt :

« A peine de nullité la notification du congé se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie, indiquant le début et la durée du préavis. »

Hij wijst er nog op dat de handtekening enkel en alleen mag worden gebruikt als bericht van ontvangst van de kennisgeving. Hij verzoekt om de intrekking van het eerste amendement.

Het eerste amendement wordt ingetrokken.

Het tweede amendement wordt door de Commissie aanvaard.

Het aldus geamendeerd artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ook in tweede lezing wordt dit artikel eenparig aangenomen.

ment, car cela n'aurait pas amélioré la situation de l'ouvrier et pourrait même nuire à ses intérêts en matière d'allocations de chômage (Chambre, Doc. 270 (1968-1969) N° 7, pp. 38, 39 et 40).

La sanction de la réintégration se heurte sur le plan des principes aux objections suivantes :

— les rapports de confiance qui doivent exister entre employeur et travailleur n'existent plus après une tentative de licenciement;

— le refus de l'employeur de réintégrer le travailleur se résout dans le paiement de dommages-intérêts.

Le Ministre demandera l'avis du C.N.T.

Un membre dépose deux amendements visant :

1. à supprimer au troisième alinéa de cet article les mots « ne... que »;

2. à remplacer, à la première ligne du deuxième alinéa du texte français, les mots « du préavis » par les mots « du congé ».

#### *Justification.*

A l'article 33, le terme employé est « congé ».

Pour clarifier la question, le Ministre fait les observations suivantes :

1. Signature pour accusé de réception.

La forme négative dans laquelle le texte actuel est rédigé paraît plus forte que la forme affirmative proposée par l'amendement.

2. Remplacement du terme « préavis » par le terme « congé ».

L'amendement relève à juste titre que, dans le texte français, le terme « préavis » figure erronément en lieu et place du terme « congé ».

C'est ainsi que l'alinéa 2 devrait se lire comme suit :

« A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie, indiquant le début et la durée du préavis. »

Le Ministre relève encore que la signature ne peut avoir d'autre usage que de servir d'accusé de réception de la notification. Il demande donc le retrait du premier amendement.

Celui-ci est retiré par son auteur.

Le second amendement est adopté par la Commission.

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité en première lecture.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.



## ART. 36.

(Art. 38 van de tekst van de Commissie.)

## Schorsing van de opzeggingstermijn.

## „Ontslagverbod.

Een commissielid vraagt ophelderingen over § 3, 3°, van dit artikel.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Ontslagverbod vanaf het tijdstip waarop de werkgever door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping of wederoproeping onder de wapens.

In verband met deze verplichting tot kennisgeving door de werknemer als uitgangspunt van het tijdvak van bescherming tegen ontslag, is het niet ondienstig in herinnering te brengen wat Minister Servais in 1964 verklaarde voor de Kamercommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid.

« De Minister verklaart dat men door deze bepaling heeft willen voorkomen dat de werkgever onwetend zou blijven van een toestand, die voor hem bepaalde praktische gevolgen (eventueel tijdelijke vervanging van de betrokkene) en ook bepaalde wettelijke verplichtingen (de aan de werknemer toegekende waarborgen) met zich brengt.

» De vorm waarin de werknemer zijn oproeping, wederoproeping of wederdienstneming ter kennis van zijn werkgever dient te brengen, wordt door het ontwerp niet nader bepaald. Derhalve is « het gemeen recht », met name op het gebied van de arbeidsovereenkomst, hier toepasselijk, d.w.z. dat het bewijs, dat de werkgever naar behoren werd gewaarschuwd overeenkomstig de wetgeving en de rechtspraak terzake, door alle rechtsmiddelen kan worden geleverd. » (Kamer van Volksvertegenwoordigers, Gedr. St. 686, 1963-1964, nr. 2, blz. 3 en 4.)

Een lid dient een amendement in strekkend om :

1. In de derde § van dit artikel de woorden « om voldoende redenen » te vervangen door de woorden « om een reden ».

*Verantwoording.*

De wetgever kan « voldoende » reden niet omschrijven.

Het wegvallen van « voldoende » stelt het begrip « dringende reden » duidelijker.

2. In dit artikel telkens de woorden « dringende redenen » te vervangen door de woorden « dringende reden ».

\*\*

In verband met het ingediende amendement geeft de Minister de hiernavolgende uitleg :

1. Schrapping van de woorden « voldoende reden ».

## ART. 36.

(Art. 38 du texte adopté par la Commission.)

## Suspension du délai de préavis.

## Interdiction de licenciement.

Un membre demande des précisions concernant le § 3, 3°, de cet article.

## REPOSE DU MINISTRE :

Interdiction de licenciement à partir du moment où l'employeur a été informé par le travailleur de la date de l'appel ou du rappel sous les armes.

En ce qui concerne cette obligation d'information qui pèse sur le travailleur et qui est le point de départ de la période de protection contre le licenciement, il n'est pas inutile de rappeler ce que le Ministre Servais a déclaré devant la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre des Représentants en 1964 :

« Le Ministre déclare que la préoccupation qui a inspiré cette disposition, est d'éviter que le patron ne soit laissé dans l'ignorance d'une situation qui entraîne pour lui certaines conséquences d'ordre pratique (remplacement temporaire éventuel de l'intéressé) et lui impose certaines obligations légales (les garanties accordées au travailleur).

» Quant à la forme dans laquelle le travailleur doit porter son appel, son rappel ou son rengagement à la connaissance de son employeur, le projet n'a pas entendu la définir. A cet égard « les règles de droit commun », notamment en matière de contrat de travail, sont donc d'application, c'est-à-dire que, conformément à la législation et à la jurisprudence en cette matière, la preuve que le patron a été dûment averti peut être fournie par toute voie de droit. » (Chambre, Doc. 686, 1963-1964, N° 2, pp. 3 et 4.)

Un membre a déposé un amendement visant à :

1. Remplacer au § 3 de cet article les mots « pour motif suffisant au sens de » par les mots « pour un motif visé à ».

*Justification.*

Le législateur ne peut pas préciser ce qu'il faut entendre par motif « suffisant ».

La suppression du mot « suffisant » clarifie la notion de « motif grave ».

2. Dans le texte néerlandais de cet article, remplacer les mots « dringende redenen » par les mots « dringende reden ».

\*\*

A propos de cet amendement, le Ministre fournit les explications suivantes :

1. Suppression des termes « motif suffisant ».

De begripsbepaling « voldoende reden » wordt gegeven in § 3, tweede lid : Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de dienstplicht van de werknemer.

Een voldoende reden onderscheidt zich hierin van een dringende reden dat zij de werkgever niet ontslaat van zijn verplichtingen inzake opzegging.

2. Vervanging van de woorden « dringende redenen » in de Nederlandse tekst door de woorden « dringende reden ».

Deze wijziging is verantwoord.

De Minister vraagt het eerste amendement niet te aanvaarden; met het tweede amendement, dat hij verantwoord vindt, kan hij wel akkoord gaan.

Ook de Commissie aanvaardt het tweede amendement en neemt het aldus geamendeerde artikel in eerste lezing met algemene stemmen aan.

Bij de tweede lezing wordt door enkele leden een amendement ingediend dat ertoe strekt § 3, eerste lid, 3°, van dit artikel te vervangen als volgt :

« 3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping. »

#### *Verantwoording.*

Volgens uitspraken van de arbeidsrechtbanken te Hoei en te Brussel kan de bescherming tegen afdanking van de toekomstige milicien enkel verleend worden vanaf het ogenblik dat hij de werkgever heeft ingelicht over de exacte datum van het begin van de effectieve legerdienst, en bijvoorbeeld niet vanaf de voorafgaande oproeping voor het recruiters- en selectiecentrum. Deze strikte interpretatie, inderdaad gebaseerd op de letter van de wet, ontnemt aan de beschermingsregeling praktisch iedere effectieve uitwerking : de werkgever kan een werknemer die in het R.S.C. is geweest, vrij afdanken totdat hij uitdrukkelijk over de juiste datum van de eigenlijke oproeping werd ingelicht.

De Minister merkt op dat het amendement de periode van bescherming van de werknemer beoogt te verlengen door de datum te vervroegen waarop die termijn van bescherming ingaat. Thans gaat die termijn in vanaf het ogenblik waarop de werknemer de werkgever op de hoogte brengt van de datum van de oproeping of de wederoproeping onder de wapens. Het amendement doet de termijn van bescherming verscheidene maanden vroeger aanvangen, namelijk op het tijdstip waarop de werkgever door de werknemer in kennis wordt gesteld van de datum van zijn oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum.

De verlenging van de periode van bescherming tegen ontslag kan aanleiding geven tot verhoging van de vergoeding die de werkgever moet betalen ingeval hij het verbod om de werknemer te ontslaan, zou overtreden.

La définition du motif suffisant est donnée à l'alinéa 2 du § 3 : Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux obligations militaires du travailleur.

Le motif suffisant se distingue du motif grave en ce qu'il ne dispense pas l'employeur d'observer ses obligations en matière de préavis.

2. Remplacement dans le texte néerlandais des mots « dringende redenen » par les mots « dringende reden ».

Cette modification est justifiée.

Le Ministre demande le rejet du premier amendement; par contre, il marque son accord sur le texte du second amendement, qu'il estime justifié.

En première lecture, le deuxième amendement de même que l'article modifié sont adoptés à l'unanimité.

Lors de l'examen en deuxième lecture, plusieurs membres proposent un amendement visant à remplacer le § 3, premier alinéa, 3°, de cet article par la disposition suivante :

« 3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel. »

#### *Justification.*

Suivant des jugements prononcés par les tribunaux du travail de Huy et de Bruxelles, la protection contre le licenciement du futur milicien ne peut être accordée qu'à partir du moment où il a informé l'employeur de la date exacte du début du service militaire effectif et non par exemple à partir de l'appel qui le précède pour le centre de recrutement et de sélection. Cette interprétation stricte, qui s'appuie en fait sur la lettre de la loi, enlève pratiquement tout effet réel au régime de protection : l'employeur peut en toute liberté licencier un travailleur qui a été appelé au C.R.S. jusqu'au moment où il a été expressément informé de la date exacte de l'appel proprement dit.

Le Ministre fait remarquer que cet amendement vise à étendre la période de protection du travailleur contre le licenciement en avançant la date de prise de cours du délai de protection. Actuellement ce délai prend cours à partir du moment où l'employeur est informé par le travailleur de la date de l'appel ou du rappel sous les armes; l'amendement reporte le point de départ de la période de protection plusieurs mois plus tôt, soit au moment où l'employeur est informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement et de sélection.

Cet allongement de la période de protection contre le licenciement est susceptible d'entraîner une augmentation de l'indemnité due par l'employeur en cas de violation de l'interdiction de licenciement.

De maximale vergoeding, als bepaald in artikel 37, § 2, tweede lid, namelijk een bedrag dat overeenstemt met drie of zes maanden loon, zal in de praktijk immers altijd worden bereikt ingeval de werknemer wordt ontslagen korte tijd nadat hij is opgeroepen naar het recruiterings- en selectiecentrum.

Hij vindt het amendement zeer sympathiek maar vreest dat de jongere nog moeilijker dan voorheen aan werk zal geraken omwille van de grotere bescherming die hem door genoemd amendement zal geboden worden.

Een lid wijst erop dat de arbeidsrechtbanken van Hoei en Brussel de wet strikt interpreteren, zodat de werkgever de werknemer vrij kan afdanken tot het tijdstip waarop hij in kennis wordt gesteld van de datum van effectieve oproeping onder de wapens. Hij verwijst naar een artikel in *Le Soir* van 23 mei 1975.

Een ander lid meent dat deze moeilijkheid werd opgevangen door de laatste wijziging van de militiewet. De oproeping naar het recruiterings- of selectiecentrum is erkend als legerdienst.

De Minister meent dat het de bedoeling van de wetgever was om bescherming te verlenen vanaf het tijdstip waarop de werkgever in kennis is gesteld van de begindatum van de effectieve legerdienst. In principe heeft hij geen bezwaar tegen de wijziging van die formule. Zij kan evenwel tot gevolg hebben dat de beschermingsperiode aanzienlijk wordt uitgebreid, soms zelfs tot een jaar. Hij geeft toe dat het probleem niet opgelost is door de militiewetten.

Door verschillende leden wordt nog de wens uitgedrukt om een zo ruim mogelijke bescherming aan de werknemer te verlenen. Men vindt de verklaring van de Minister een pleidooi om het amendement te aanvaarden, want een werkzoekende moet de werkgever objectief inlichten. De werkgever moet deze objectieve inlichtingen waartoe een werkzoekende verplicht is, weten te waarderen. Dat hij daarvoor iemand niet zou aanvaarden zou een blijk zijn van slechte wil.

De Minister herhaalt dat objectief gezien, de aanwerving door dit amendement kan bemoeilijkt worden, maar hij is bereid het amendement te aanvaarden.

Het amendement en het aldus geamendeerde artikel worden eenparig aangenomen.

#### ART. 37.

(Art. 39 van de tekst van de Commissie.)

**Forfaitaire opzeggingsvergoeding :  
overeenkomst voor onbepaalde tijd.**

Een lid stelt de volgende vraag :

Welke vergoeding is verschuldigd door een werknemer die is opgezegd door zijn werkgever en die tijdens de opzeggings-termijn zelf om een dringende reden de overeenkomst beëindigt ?

En effet, le maximum de l'indemnité fixé par l'article 37, § 2, alinéa 2, à la rémunération de trois ou de six mois sera pratiquement toujours atteint en cas de licenciement intervenant peu de temps après l'appel du travailleur au centre de recrutement et de sélection.

Tout en estimant que l'amendement est très sympathique, il craint que les jeunes ne rencontrent plus de difficultés encore que par le passé à trouver un emploi en raison de la protection accrue que leur assurera ledit amendement.

Un commissaire signale que les tribunaux du travail de Huy et de Bruxelles interprètent strictement la loi, de sorte que l'employeur peut en toute liberté licencier le travailleur jusqu'au moment où il est informé de la date de l'appel sous les armes proprement dit. Il se réfère à ce sujet à un article paru dans *Le Soir* du 23 mai 1975.

Un autre membre estime que cette difficulté a été résolue par la récente modification des lois sur la milice. L'appel au centre de recrutement ou de sélection est reconnu comme service militaire.

Le Ministre est d'avis que l'intention du législateur était d'accorder une protection à partir du moment où l'employeur a été informé de la date de début du service militaire. En principe, il ne voit aucune objection à modifier cette formule. Toutefois, une telle modification aurait pour effet une extension considérable de la période de protection, parfois même jusqu'à un an. Il reconnaît que le problème n'est pas résolu par les lois sur la milice.

Plusieurs membres expriment le vœu de voir accorder au travailleur une protection aussi large que possible. La déclaration du Ministre apparaît comme un plaidoyer en faveur de l'amendement, car un demandeur d'emploi doit informer objectivement l'employeur. Celui-ci à son tour doit être à même d'apprécier ces informations objectives que le demandeur d'emploi est tenu de fournir. S'il refusait d'engager quelqu'un pour cette raison, ce serait une manifestation de mauvaise volonté.

Le Ministre répète qu'objectivement parlant, l'amendement risque de rendre l'engagement plus difficile, mais il est disposé à l'accepter.

L'amendement ainsi que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

#### ART. 37.

(Art. 39 du texte adopté par la Commission.)

**Indemnité forfaitaire de congé :  
contrat à durée indéterminée.**

Un membre pose la question suivante :

Quelle est l'indemnité due par un travailleur qui a reçu un congé avec préavis de son employeur et qui rompt lui-même le contrat pour motif grave pendant la durée du préavis ?

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Indien de dringende reden door de rechter wordt aangenomen, is de werknemer uiteraard geen vergoeding verschuldigd.

Indien de dringende reden door de rechter niet wordt aangenomen, is de werknemer een vergoeding verschuldigd ten bedrage van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die hij in acht had moeten nemen om de overeenkomst te beëindigen (art. 37).

Het initiatief van de werkgever om de overeenkomst te beëindigen bij het verstrijken van de opzeggingstermijn, betekent echter dat hij de gevolgen van de overeenkomst wil laten ophouden op het einde van de gestelde termijn. De vergoeding waarop hij recht heeft ingeval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld ten aanzien van het beëindigen van de overeenkomst in de loop van de opzeggingstermijn, zal eventueel worden beperkt tot het bedrag van het loon of de wedde verschuldigd tot het verstrijken van de bepaalde opzeggingstermijn.

Dat zal het geval zijn met een bediende met minder dan vijf jaar dienst die de overeenkomst beëindigt in de loop van de laatste maand van de termijn van opzegging door de werkgever.

Als vergoeding zal deze laatstgenoemde nog slechts recht hebben op het loonbedrag dat overeenstemt met het resterende deel van de opzeggingstermijn.

Een lid legt het hierna volgende amendement voor, strekkend om de tekst van § 1 van dit artikel te vervangen als volgt :

« § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 81, 82 en 114, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan :

1. het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 36, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2. de andere vergoedingen die in de overeenkomst voorzien zijn. »

*Verantwoording.*

Deze wijziging is noodzakelijk om eventueel aan de werknemer te garanderen :

a) de betaling van de vergoedingen in natura (gebruik van wagen, woning, verlichting, verwarming, voeding, enz.);

b) bovenwettelijke vergoedingen (kinderbijslag, ziektevergoeding, enz.) die in het bedrijf worden uitbetaald;

c) de werkgeversbijdrage aan een groepsverzekering.

Deze opsomming is niet limitatief.

## REPOSE DU MINISTRE :

Si le motif grave est admis par le juge, le travailleur n'est évidemment redevable d'aucune indemnité.

Si le motif grave n'est pas admis par le juge, le travailleur est redevable d'une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qu'il aurait dû respecter pour résilier le contrat (art. 37).

Cependant, l'initiative qu'a prise l'employeur de résilier le contrat à l'expiration du délai de préavis marque sa volonté de limiter les effets du contrat à l'arrivée du terme fixé. Le cas échéant, l'indemnité qui lui revient dans l'hypothèse d'une résiliation décidée, en cours de préavis, aux torts du travailleur, sera éventuellement limitée au solde du salaire ou du traitement dû jusqu'à l'expiration du délai de préavis prévu.

Tel sera le cas d'un employé ayant moins de cinq ans d'ancienneté qui rompt le contrat au cours du dernier mois du délai de préavis donné par l'employeur.

L'indemnité de rupture dont il est redevable sera limitée à la rémunération correspondant à la partie du délai de préavis restant à courir.

Un membre dépose l'amendement suivant, qui vise à remplacer le § 1<sup>er</sup> de cet article par les dispositions suivantes :

« § 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai fixé aux articles 59, 81, 82 et 114, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale :

1. à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à une durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 36, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

2. aux autres indemnités prévues dans le contrat. »

*Justification.*

Cette modification s'impose pour garantir éventuellement au travailleur :

a) le paiement des avantages en nature (l'usage d'une voiture, logement, éclairage, chauffage, nourriture, etc.);

b) des indemnités extra-légales (allocations familiales, indemnité de maladie, etc.) qui sont payées dans l'entreprise;

c) la cotisation patronale à une assurance-groupe.

Cette énumération n'est pas limitative.

De Minister stelt voor het amendement te bespreken bij de behandeling van artikel 135 van het ontwerp, daar het daar beter thuishoort.

De indiener merkt op dat artikel 135 geen betrekking heeft op de arbeidswet van 1971.

De Minister geeft in verband met de artikelen 37 en 135 van het ontwerp de volgende uitleg :

In artikel 37, § 1, dat de forfaitaire vergoeding vaststelt wegens het beëindigen van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, zijn de overeenkomstige bepalingen overgenomen van artikel 22 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst en van artikel 20, eerste lid, van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Niet overgenomen is echter het tweede lid van dat artikel 20, dat luidt : « De vergoeding wegens opzegging behelst niet alleen de wedden, maar ook de verdiensten verworven krachtens de overeenkomst. »

De reden is dat het ontwerp het begrip « loon » invoert dat, volgens de omschrijving van artikel 2, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zowel het loon in geld omvat als de op geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Artikel 135 van het ontwerp wil uitdrukkelijk de thesis bekrachtigen dat het vakantiegeld een voordeel is dat voortvloeit uit de overeenkomst en schraapt derhalve de uitsluiting van het vakantiegeld uit het begrip « loon », welke uitsluiting voorkomt in artikel 2, laatste lid, 1<sup>o</sup>, van de wet van 12 april 1965.

Gevolgen inzake bijdragen voor sociale zekerheid.

Het feit dat het vakantiegeld niet langer is uitgesloten uit het begrip « loon » als omschreven in artikel 2, van de wet van 12 april 1965, heeft tot gevolg dat alle vormen van vakantiegeld (enkel en dubbel vakantiegeld) in aanmerking komen bij de berekening van de bijdragen voor sociale zekerheid, terwijl dat totnogtoe alleen het geval was met het enkel vakantiegeld (art. 19, § 1, koninklijk besluit van 28 november 1969).

Wanneer het dubbel vakantiegeld der bedienden volgens een recente rechtspraak van het Hof van Cassatie (22 mei 1974) beschouwd wordt als loon dat in aanmerking komt bij de berekening van de opzeggingsvergoeding, wordt het echter een bestanddeel van die opzeggingsvergoeding en over het geheel daarvan worden bijdragen voor sociale zekerheid geïnd met toepassing van artikel 19, § 2, 2<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

Wegens de wijziging die het ontwerp aanbrengt in het loonbegrip van de wet van 1965 heeft artikel 19, § 1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 geen zin meer.

Op basis van artikel 14, § 2, van de wet van 27 juni 1969 zou het echter wel mogelijk zijn om bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit het dubbel vakantiegeld uit te sluiten van het loon dat tot grondslag dient bij de berekening van de bijdrage voor sociale zekerheid.

Le Ministre propose d'examiner l'amendement lors de la discussion de l'article 135 du projet, où il a sa place.

L'auteur de l'amendement fait valoir que l'article 135 ne concerne pas la loi sur le travail de 1971.

Au sujet des articles 37 et 135 du projet, le Ministre donne les explications ci-après :

L'article 37, § 1<sup>er</sup>, qui fixe l'indemnité forfaitaire de rupture d'un contrat à durée indéterminée, a repris les dispositions correspondantes de l'article 22 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et de l'article 20, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Il n'a cependant pas repris le deuxième alinéa dudit article 20 qui dispose que « L'indemnité de congé comprend non seulement les appointements mais aussi les avantages acquis en vertu de la convention ».

La raison en fut que le projet utilise désormais la notion de rémunération qui, selon la définition de l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, couvre à la fois le salaire en espèces et les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Voulant consacrer expressément la thèse que les pécules de vacances sont des avantages acquis en vertu de la convention, l'article 135 du projet supprime l'exclusion du pécule de vacances de la notion de rémunération figurant à l'article 2, dernier alinéa, 1<sup>o</sup>, de la loi du 12 avril 1965.

Conséquences en matière de cotisations de sécurité sociale.

Le fait que les pécules de vacances ne sont plus exclus de la notion de rémunération définie par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 a pour conséquence que tous les pécules de vacances (simple et double) entrent en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, alors que jusqu'à présent seuls les simples pécules entraient en ligne de compte (art. 19, § 1<sup>er</sup>, arrêté royal du 28 novembre 1969).

Toutefois, lorsque le double pécule de vacances des employés est, selon la jurisprudence récente de la Cour de Cassation (22 mai 1974), considéré comme une rémunération entrant en ligne de compte pour déterminer le montant de l'indemnité de congé, il devient un élément de cette indemnité de congé, sur la totalité de laquelle des cotisations de sécurité sociale sont perçues en application de l'article 19, § 2, 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Du fait de la modification apportée par le projet à la notion de rémunération de la loi de 1965, l'article 19, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 devient sans objet.

Il serait cependant possible, sur la base de l'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969, d'exclure par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, le double pécule de vacances des rémunérations servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

## Kritiek.

In een kroniek van het « Journal des Tribunaux » van 7 december 1974 brengt de h. Henrard o.m. de volgende kritiek uit :

— met betrekking tot het vakantiegeld :

= is het nog nodig dat de wetgever regelend optreedt in het meningsverschil over het vakantiegeld, dat onlangs door het Hof van Cassatie in dezelfde zin werd beslist (het voornoemde arrest van 22 mei 1974, gepubliceerd in het « Journal des Tribunaux » van 29 juni 1974, blz. 442, d.w.z. nadat de Raad van State over het behandelde ontwerp advies had uitgebracht) ?

= de wijziging van de wet van 12 april 1965 dreigt verraarsing te stichten op rechtsgebied want een wijziging van een beschermingswet wordt verantwoord op grond van fundamentele overwegingen.

— met betrekking tot de opzeggingsvergoeding van de werknemer : het niet overnemen van artikel 20, tweede lid, van de gecoördineerde wetten zou tot gevolg hebben dat de opzeggingsvergoeding niet meer zou moeten worden berekend op de grondslag van de volgende bestanddelen, die er nochtans klassiek in besloten liggen :

= voordelen in natura (dienstwagen voor particulier gebruik, maaltijden, huisvesting, enz.) ;

= bovenwettelijke kinderbijslag, die geen loon is in de zin van de wet van 1965 (bijkomend bedrag door de werkgever toegekend op een voordeel van sociale zekerheid : artikel 2, derde lid, 3°) ;

= de werkgeversbijdrage aan een groepsverzekering, wat evenmin onder het begrip loon valt (wordt niet aan de werknemer betaald).

Gaat men daarentegen uit van het begrip loon als omschreven in de wet van 1965, dan zou de opzeggingsvergoeding ook de vergoeding van kosten omvatten, omdat dit een op geld waardeerbaar voordeel is dat door die wet wordt beschermd.

## Amendement.

Dit amendement ligt in de lijn van de opmerkingen van de h. Henrard over de vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst.

Het amendement bedoelt in de wettekst te bepalen dat de vergoeding wegens het beëindigen van de overeenkomst niet alleen berekend wordt op het lopende loon maar ook op « de andere vergoedingen waarin de overeenkomst voorziet ».

Volgens de verantwoording is deze wijziging noodzakelijk om eventueel aan de werknemer het volgende te garanderen :

a) de betaling van de vergoedingen in natura (gebruik van de wagen, huisvesting, verlichting, verwarming, voeding, enz.) ;

b) bovenwettelijke vergoedingen (kinderbijslag, ziektevergoeding, enz.) die in het bedrijf worden uitbetaald ;

c) de werkgeversbijdrage aan een groepsverzekering.

## Critique.

Dans une chronique publiée par le Journal des Tribunaux du 7 décembre 1974, M. Henrard formule notamment les critiques suivantes :

— en ce qui concerne le pécule de vacances :

= est-il encore nécessaire que le législateur règle la controverse des pécules de vacances que la Cour de Cassation vient de trancher dans le même sens (arrêt du 22 mai 1974 précité, publié par le Journal des Tribunaux le 29 juin 1974, p. 442, c.-à-d. après l'avis rendu par le Conseil d'Etat à propos du présent projet) ?

= la modification apportée à la loi du 12 avril 1965 risque de donner lieu à une confusion juridique, car on justifie une modification apportée à une loi de protection par des considérations de fond.

— en ce qui concerne l'indemnité de rupture du travailleur : l'omission d'un texte reprenant l'article 20, deuxième alinéa, des lois coordonnées aurait pour effet que l'indemnité de rupture ne devrait plus se calculer sur la base des éléments suivants, classiquement inclus cependant :

= les avantages en nature (usage privé d'une voiture, repas, habitation, etc.) ;

= l'allocation familiale extra-légale, qui n'est pas une rémunération au sens de la loi de 1965 (complément patronal à un avantage de sécurité sociale : article 2, alinéa 3, 3°) ;

= la cotisation patronale à une assurance de groupe, également exclue de la notion de rémunération (pas payée au travailleur).

Par contre, si on argumente à partir de la notion de rémunération définie dans la loi de 1965, l'indemnité de rupture inclurait le remboursement de frais, qui est un des avantages évaluable en argent, protégé par cette loi.

## Amendement.

Cet amendement s'inscrit dans la ligne des remarques de M. Henrard concernant l'indemnité de rupture.

Il tend à préciser dans le texte de la loi que l'indemnité de rupture se calcule non seulement sur la rémunération en cours, mais également sur les « autres indemnités prévues dans le contrat ».

Selon la justification de l'amendement, cette modification s'impose pour garantir éventuellement au travailleur :

a) le paiement des avantages en nature (l'usage d'une voiture, logement, éclairage, chauffage, nourriture, etc.) ;

b) des indemnités extra-légales (allocations familiales, indemnité de maladie, etc.) qui sont payées dans l'entreprise ;

c) la cotisation patronale à une assurance-groupe.

## Kritiek van professor Blanpain.

In een analyse van het ontwerp van wet, verschenen in het *Rechtskundig Weekblad* van 4 januari 1975, schrijft professor Blanpain (kolom 1094) : « Daarenboven is het juridisch niet verantwoord het begrip « loon » dat gehanteerd wordt in de wetgeving op de bescherming van het loon zomaar over te hevelen naar het arbeidsovereenkomstenrecht... Het feit dat het vakantiegeld, overeenkomstig artikel 135 van het ontwerp, nu ook loon is voor de wet van 1965 op de bescherming van het loon, is in se niet relevant voor het begrip loon in de wet op de arbeidsovereenkomsten. »

## Conclusie.

De arresten van het Hof van Cassatie van 22 mei 1974 hebben de vraag of het vakantiegeld in aanmerking komt bij de berekening van de vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst, op dezelfde wijze geregeld als het ontwerp van wet dat doet.

Artikel 135 van het ontwerp, dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon wijzigt, kan dus vervallen.

Ten aanzien van artikel 37 van het ontwerp zou, om tegemoet te komen aan de bezwaren van het lid, de redactie van artikel 20, 2<sup>e</sup> lid, van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst, mutatis mutandis, moeten worden hersteld.

Forfaitaire vergoeding wegens opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 37 bepaalt de forfaitaire vergoedingen die moeten worden betaald bij de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, wanneer de door de wet bepaalde opzeggingstermijnen niet worden in acht genomen.

Sommige auteurs hebben voorgesteld de in dit artikel bedoelde opzeggingstermijnen aan te vullen met de vermelding van :

— artikel 67, § 4, betreffende de ten aanzien van bedienden geldende opzeggingstermijn van zeven dagen welke moet worden in acht genomen tijdens de proeftijd. Hiernaar zou best verwezen worden in artikel 67, aangezien de proeftijd in alle soorten van overeenkomsten kan worden bedongen, zelfs in de overeenkomst voor een bepaalde tijd waarover artikel 37 niet handelt;

— artikel 83 betreffende de tegenopzeggingstermijn voor bedienden. Op dit voorstel zou kunnen worden ingegaan.

Andere rechtsgeleerden hebben voorgesteld artikel 37 aan te vullen om een einde te maken aan de twistvragen over de vergoeding die verschuldigd is :

— in geval van beëindiging van de overeenkomst vóór de aanvang van de proeftijd;

— in geval van beëindiging tijdens de eerste maand van de proeftijd;

— in geval van beëindiging vóór de aanvang van de uitvoering van de overeenkomst.

## Critique du professeur Blanpain.

Dans l'analyse du projet de loi publiée dans *Rechtskundig Weekblad* du 4 janvier 1975, le professeur Blanpain estime également qu'il n'est pas juridiquement justifié de transposer dans le droit des contrats de travail la notion de rémunération qui est utilisée par la législation sur la protection de la rémunération. Il estime que le fait que le pécule de vacances devient, en vertu de l'article 135 du projet de loi, également de la rémunération pour la loi de 1965 sur la protection de la rémunération, n'est pas en soi déterminant pour la notion de rémunération dans la loi sur les contrats de travail.

## Conclusion.

Les arrêts de la Cour de cassation du 22 mai 1974 ont réglé dans le sens du projet de loi la question de la prise en considération des pécules de vacances pour le calcul de l'indemnité de rupture.

L'article 135 du projet qui modifie la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération peut donc être supprimé.

En ce qui concerne l'article 37 du projet, il y aurait lieu pour rencontrer les préoccupations du membre de rétablir, mutatis mutandis, le texte de l'actuel alinéa 2 de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Indemnité forfaitaire de rupture d'un contrat à durée indéterminée.

L'article 37 fixe des indemnités forfaitaires de rupture du contrat à durée indéterminée en cas de non-respect des délais de préavis fixés par la loi.

Certains auteurs ont suggéré de compléter les délais de préavis visés à cet article par l'indication de :

— l'article 67, § 4, relatif au délai de préavis de sept jours à observer pendant la période d'essai pour les employés. Cette indication serait mieux à sa place à l'article 67 étant donné que la clause d'essai peut être stipulée dans toutes les espèces de contrat, même le contrat à durée déterminée dont l'article 37 ne traite pas;

— l'article 83, relatif au délai de contre-préavis des employés. Cette suggestion pourrait être retenue.

D'autres juristes ont proposé de compléter l'article 37 en vue de mettre fin aux controverses relatives à l'indemnité qui est due :

— en cas de résiliation du contrat avant le début de la période d'essai;

— en cas de résiliation pendant le premier mois de la période d'essai;

— en cas de résiliation avant le début de l'exécution du contrat.

Wat betreft de forfaitaire vergoeding die verschuldigd is in geval van beëindiging tijdens de eerste maand van de proeftijd, zou artikel 67 van het ontwerp moeten worden aangevuld.

In geval van beëindiging van de overeenkomst vóór de aanvang van de uitvoering daarentegen, kan genoeg worden genomen met de rechtspraak van het Hof van cassatie volgens welke artikel 22 van de wet op de arbeidsovereenkomst, waarin bepaald wordt welke vergoeding verschuldigd is door de partij die een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, niet als voorwaarde voor de toepassing ervan stelt dat de uitvoering van de overeenkomst reeds aan de gang moet zijn op het ogenblik van de beëindiging (Cass. 10 april 1974, R.W. kol. 609).

Conclusie.

Men zou kunnen overwegen :

1° in artikel 37, § 1, de woorden « in de artikelen 59, 81, 82 en 114 » te vervangen door de woorden « in de artikelen 59, 81, 82, 83 en 114 »;

2° artikel 67 van het ontwerp te wijzigen en te voorzien in een forfaitaire vergoeding voor de volgende gevallen :

— beëindiging tijdens de eerste maand van de proeftijd, loon voor de termijn die nodig is om tot een volledige maand te komen en opzeggingsvergoeding van zeven dagen;

— beëindiging na het verstrijken van de eerste maand van de proeftijd, opzeggingsvergoeding van zeven dagen.

De Minister dient namens de Regering een amendement in, strekkend om in § 1 van dit artikel de verwijzing naar de artikelen « 59, 81, 82 en 114 » te vervangen door de verwijzing naar de artikelen « 59, 81, 82, 83 en 114 ».

*Verantwoording.*

Er wordt gepreciseerd dat de forfaitaire opzeggingsvergoeding eveneens van toepassing is in geval van niet-naleving van de termijn van tegenopzegging door de bediende, bepaald in artikel 83 van het ontwerp.

♦♦

Ter aanvulling en vereenvoudiging van het artikel legt de Regering een tweede amendement ter tafel strekkend om § 1 van dit artikel aan te vullen met een tweede lid, luidende :

« De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

*Verantwoording.*

Het is wenselijk aan de arbeider het behoud te waarborgen van bepaalde voordelen en vergoedingen die op dit ogenblik in aanmerking worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding en waaromtrent twijfel zou kunnen bestaan of zij wel degelijk vallen onder het nieuwe begrip « loon » dat in het eerste lid voorkomt.

En ce qui concerne l'indemnité forfaitaire qui est due en cas de résiliation pendant le premier mois de la période d'essai, il conviendrait de compléter l'article 67 du projet.

Par contre, en cas de résiliation du contrat avant le début de son exécution, on peut trouver satisfaisante la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'article 22 de la loi sur le contrat de travail, qui fixe l'indemnité due par la partie qui rompt un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée sans respecter le préavis à observer, ne pose pas comme condition de son application que l'exécution du contrat soit déjà commencée au moment de la résiliation (Cass. 10 avril 1974, R.W. col. 609).

En conclusion.

On pourrait envisager :

1° de remplacer à l'article 37, § 1<sup>er</sup>, les mots « aux articles 59, 81, 82 et 114 » par les mots « aux articles 59, 81, 82, 83 et 114 »;

2° d'amender l'article 67 du projet en prévoyant une indemnité forfaitaire dans les cas suivants :

— résiliation pendant le premier mois de l'essai, rémunération correspondant au délai nécessaire pour parfaire le mois requis plus indemnité de préavis de sept jours;

— résiliation après l'expiration du premier mois de l'essai, indemnité de préavis de sept jours.

Au nom du Gouvernement, le Ministre dépose un amendement visant à remplacer, au § 1<sup>er</sup> de cet article, la référence aux articles « 59, 81, 82 et 114 » par la référence aux articles « 59, 81, 82, 83 et 114 ».

*Justification.*

Le présent amendement tend à préciser que l'indemnité forfaitaire de congé s'applique également en cas de non-observation du délai de contre-préavis de l'employé fixé à l'article 83 du projet.

♦♦

En vue de compléter et de simplifier l'article, le Gouvernement dépose un second amendement, qui tend à compléter le § 1<sup>er</sup> de cet article par un deuxième alinéa, libellé comme suit :

« L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

*Justification.*

Il convient de garantir au travailleur le maintien de certains avantages et indemnités qui entrent actuellement en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de congé et dont on pourrait douter qu'ils soient bien couverts par la nouvelle notion de « rémunération » utilisée dans l'alinéa premier.



Met dat doel voert het amendement een bepaling weer in die analoog is aan deze van het tweede lid van artikel 20 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Het amendement waarvan sprake is op blz. 93 wordt ingetrokken. De indiener sluit zich aan bij de amendementen van de Regering.

Hij wenst nochtans de aandacht te vragen voor het probleem van de berekening der afscheidsvergoeding, meer bepaald wanneer er een groepsverzekering bestaat.

De Minister legt er de nadruk op dat de voordelen ervan verworven blijven door de werknemer. Dienvolgens moet men er bij de berekening van de afscheidsvergoeding rekening mee houden.

De beide amendementen van de Regering worden eenparig aangenomen.

Het aldus geamendeerde artikel wordt eenparig aangenomen.

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 38.

(Art. 40 van de tekst van de Commissie.)

**Forfaitaire opzeggingsvergoeding :  
overeenkomst met tijdsbepaling.**

Ingevolge het aangenomen amendement op artikel 7 dient het onderhavige artikel aangepast en de woorden « bepaald werk » vervangen te worden door de woorden « duidelijk omschreven werk ».

Het artikel wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 39.

(Art. 41 van de tekst van de Commissie.)

**Verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.**

Het artikel wordt in eerste lezing zonder bespreking eenparig aangenomen.

Ter gelegenheid van de tweede lezing vraagt een lid of de werknemer die reeds een nieuwe betrekking heeft gevonden, nog verder van het werk mag wegblijven om gebeurlijk een nog betere betrekking te zoeken.

De Minister bevestigt dat dit conform is met de rechtspraak. Het bewijs moet echter geleverd worden dat hij werk zoekt.

Een ander lid meent dat het bewijs van het zoeken naar werk of het tegendeel moet geleverd worden door de partij die de betwisting oproept.

Het is echter zo dat zelfs de rechtspraak aanvaardt dat de naam van de nieuwe werkgever niet moet genoemd worden.

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

A cet effet, l'amendement rétablit une disposition analogue à celle de l'alinéa 2 de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

L'amendement dont il est question à la p. 93 est retiré par son auteur. Celui-ci se rallie aux amendements gouvernementaux.

Il désire néanmoins attirer l'attention sur le problème du calcul de l'indemnité de congé, plus particulièrement lorsqu'il existe une assurance-groupe.

Le Ministre met l'accent sur le fait que les avantages de celle-ci restent acquis au travailleur. Il convient dès lors d'en tenir compte dans le calcul de l'indemnité de congé.

Les deux amendements du Gouvernement sont adoptés à l'unanimité.

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 38.

(Art. 40 du texte adopté par la Commission.)

**Indemnité forfaitaire de congé :  
contrat à terme.**

A la suite de l'adoption d'un amendement à l'article 7, il y a lieu d'adopter le texte du présent article en remplaçant les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un travail nettement défini ».

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 39.

(Art. 41 du texte adopté par la Commission.)

**Congé pour recherche d'un nouvel emploi.**

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité et sans discussion.

Lors de la discussion en deuxième lecture, un membre demande si le travailleur qui a déjà trouvé un nouvel emploi, peut continuer à s'absenter de son travail en vue de chercher éventuellement un emploi encore meilleur.

Le Ministre confirme que cette interprétation est conforme à la jurisprudence. Le travailleur doit cependant fournir la preuve qu'il cherche un emploi.

Un autre membre estime que la preuve de la recherche d'un emploi ou celle du contraire doit être fournie par la partie qui conteste.

En effet, même la jurisprudence admet qu'il n'y a pas d'obligation de citer le nom du nouvel employeur.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

## ART. 40.

(Art. 42 van de tekst van de Commissie.)

**Kwijting voor saldo van rekening.**

Zowel in eerste als in tweede lezing zonder bespreking aangenomen.

## HOOFDSTUK V.

**Bijzondere bepalingen  
betreffende de minderjarige werknemer.**

## ART. 41.

(Art. 43 van de tekst van de Commissie.)

**Bekwaamheid om een arbeidsovereenkomst te sluiten.**

In verband met dit artikel doet de Minister voorlezing van een brief die hij ontvangen heeft van zijn collega, de Minister van Justitie. De brief luidt als volgt :

(Vertaling.)

« Artikel 41 van het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat bij de Senaat is ingediend (Gedr. St. Senaat, (B.Z. 1974), nr. 381-1), behoeft enige toelichting aangezien het van invloed is op een aangelegenheid die behoort tot de bevoegdheid van mijn departement.

» Volgens dit artikel is de minderjarige die de leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader en moeder of van zijn voogd, bekwaam om een arbeidsovereenkomst te sluiten. Hoewel die tekst overeenstemt met artikel 34 van de wet op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet op de jeugdbescherming, kan men zich afvragen of hij niet moet worden aangepast aan de nieuwe bepalingen van het Burgerlijk Wetboek betreffende het bestuur van de persoon en het beheer van de goederen van de minderjarige (art. 373 en 389 van het Burgerlijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 1 juli 1974, *Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1974).

» Deze twee nieuwe artikelen geven aan de vader of aan de moeder — d.w.z. aan een van beide ouders — het gezag over de persoon van de kinderen en het beheer over hun goederen. »

Namens de Regering wordt een amendement ingediend, strekkend om :

1. In het tweede lid van dit artikel de woorden « van zijn vader en moeder » te vervangen door de woorden « van zijn vader of zijn moeder »;

2. De laatste zin van het tweede lid van dit artikel te vervangen als volgt :

« De vader, de moeder of de voogd worden eerst gehoord of opgeroepen. »

## ART. 40.

(Art. 42 du texte adopté par la Commission.)

**Quittance pour solde de compte.**

L'article est adopté à l'unanimité et sans discussion, tant en première qu'en deuxième lecture.

## CHAPITRE V.

**Dispositions particulières  
concernant les travailleurs mineurs d'âge.**

## ART. 41.

(Art. 43 du texte adopté par la Commission.)

**Capacité d'engager son travail.**

A cet article, le Ministre donne tout d'abord lecture d'une lettre qu'il a reçue de son collègue, le Ministre de la Justice, et dont voici le texte :

« L'article 41 du projet de loi relatif aux contrats de travail, qui a été déposé au Sénat (Doc. Sénat, S.E. 1974, n° 381-1), me paraît devoir appeler quelques observations en raison de son incidence sur une matière qui est de la compétence de mon département.

» Aux termes de cette disposition, le mineur d'âge de moins de 18 ans est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur. Bien que ce texte corresponde à l'article 34 de la loi sur le contrat de travail, modifié par la loi sur la protection de la jeunesse, on peut se demander s'il ne devrait pas être adapté aux nouvelles dispositions du Code civil qui s'appliquent à l'administration de la personne et des biens du mineur (art. 373 et 389 du Code civil, modifiés par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1974; *Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> août 1974).

» Ces deux nouveaux articles confèrent au père ou à la mère — exactement à l'un ou l'autre des père et mère — l'autorité sur la personne des enfants et l'administration de leurs biens. »

Le Gouvernement présente un amendement visant à :

1. A l'alinéa deux de cet article, remplacer les mots « de ses père et mère » par les mots « de son père ou de sa mère »;

2. Remplacer la dernière phrase de l'alinéa deux de cet article par la phrase :

« Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. »

*Verantwoording.*

Dit artikel dient te worden aangepast aan de nieuwe bepalingen van het Burgerlijk Wetboek die van toepassing zijn op het beheer van de persoon en van de goederen van de minderjarige (art. 373 en 389 van het Burgerlijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 1 juli 1974).

Deze twee nieuwe artikelen vertrouwen aan de vader of aan de moeder — dus om precies te zijn hetzij aan de ene hetzij aan de andere van de ouders — het gezag over de persoon van de kinderen en het beheer van hun goederen toe.

Nadat sommige leden gewezen hebben op het feit dat de Franse en de Nederlandse tekst van dit artikel van elkaar verschillen, dient de Regering een amendement in, strekkend om :

1. In het eerste lid van de Nederlandse tekst van dit artikel de woorden « De minderjarige » te vervangen door de woorden « De minderjarige werknemer »;

2. In het tweede lid van de Nederlandse tekst de woorden « De minderjarige » te vervangen door de woorden « De minderjarige werknemer ».

*Verantwoording.*

Dit amendement beoogt een betere overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst. Eveneens wordt gepreciseerd dat deze wetbepaling slechts de overeenkomst van de minderjarige als werknemer betreft.

De beide amendementen van de Regering worden eenparig aangenomen.

Het aldus geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing beslist de Commissie het woord « eerst » op de voorlaatste regel van dit artikel te vervangen door « vooraf ».

Naar aanleiding van de rechtzetting van een materiële vergissing in de Franse tekst van het ontwerp zoals het in eerste lezing was aangenomen (het woord « mineur » was weggelaten) ontspringt zich een discussie over de inhoud van het begrip « minderjarigheid ».

De Minister verstrekt hierover de volgende uitleg :

De artikelen 41 tot 44 van het ontwerp van wet hernemen de bepalingen betreffende de bevoegdheid van de minderjarigen welke voorkomen in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (art. 34, 35 en 36, wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst; art. 31 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract; art. 36 van de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden).

De enige wijzigingen die door het ontwerp van wet hierin worden aangebracht zijn :

— de verlaging tot 18 jaar van de leeftijd waarop de minderjarige bevoegd is om een werk aan te gaan zonder toelating (art. 41);

*Justification.*

Il convient d'adapter cet article aux nouvelles dispositions du Code civil qui s'appliquent à l'administration de la personne et des biens du mineur (art. 373 et 389 du Code civil, modifiés par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1974).

Ces deux nouveaux articles confèrent au père ou à la mère — exactement à l'un ou l'autre des père et mère — l'autorité sur la personne des enfants et l'administration de leurs biens.

A la suite de certaines observations faites par plusieurs membres au sujet des discordances entre le texte français et le texte néerlandais de l'article, le Gouvernement présente un amendement ayant pour but :

1. De remplacer l'alinéa premier du texte français de cet article par la disposition suivante « Le travailleur mineur âgé de dix-huit ans est capable de conclure seul un contrat de travail »;

2. A l'alinéa deux du texte français, de remplacer les mots « Le mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable d'engager son travail » par les mots « Le travailleur mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable de conclure un contrat de travail ».

*Justification.*

Cet amendement a pour but de réaliser une meilleure concordance entre le texte néerlandais et le texte français. Il précise également que la disposition légale ne vise que l'engagement du mineur en qualité de travailleur.

Les deux amendements du Gouvernement sont adoptés à l'unanimité.

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, la Commission décide de remplacer, à l'avant-dernière ligne du texte néerlandais de cet article, le mot « eerst » par le mot « vooraf ».

A la suite de la correction d'une erreur matérielle qui s'était glissée dans le texte français du projet tel qu'il a été adopté en première lecture (le mot « mineur » avait été oublié), une discussion s'engage sur le contenu de la notion de « minorité ».

Le Ministre fournit à ce sujet les explications suivantes :

Les articles 41 à 44 du projet de loi reprennent les dispositions relatives à la capacité des mineurs d'âge figurant dans la législation sur les contrats de louage de travail (art. 34, 35 et 36, loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail; art. 31 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi; art. 36 de la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique).

Les seules modifications que le projet de loi y a apportées sont :

— l'abaissement à 18 ans de l'âge à partir duquel le mineur est capable d'engager son travail sans autorisation (art. 41);

— de verlaging tot 18 jaar van de leeftijd waarop de vader, de moeder of de voogd zich mogen verzetten tegen het overmaken van het loon aan de minderjarige (art. 42).

Het is zo dat de regels van de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomsten betreffende de bevoegdheid van de minderjarigen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan, om hun loon te ontvangen en erover te beschikken en om voor het gerecht te verschijnen niet van toepassing zijn op de minderjarigen die zijn geëmancipeerd door het huwelijk of door de jeugdrechtbank; deze personen genieten die rechten bij toepassing van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (in die zin: Répertoire pratique du droit belge, complément III, V<sup>o</sup> Contrat de travail et contrat d'emploi n<sup>os</sup> 166 à 177).

De coëxistentie van de regels van het burgerlijk recht die de bevoegdheid van de minderjarigen beheren en de regels van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten die de regels van het burgerlijk recht versoepelen in verband met de niet-geëmancipeerde minderjarigen, bestaat sedert 1900 en heeft tot nog toe tot geen moeilijkheden geleid.

Bij het onderzoek van het ontwerp van wet heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State geen enkele opmerking gemaakt in verband met de coëxistentie van die regels en zij heeft zelfs voor de artikelen 41 en 42 van het ontwerp, teksten voorgesteld waarin de term « minderjarige » wordt aangewend zonder andere precisering (Senaat (B.Z. 1974) nr. 381-1, blz. 73).

Het gewijzigde artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 42.

(Art. 44 van de tekst van de Commissie.)

#### Bekwaamheid om het loon in ontvangst te nemen.

Een lid vraagt waarom de uitdrukking « de derde » hier in de tekst van dit artikel is opgenomen. Het is toch altijd de werkgever die verantwoordelijk is en blijft voor de uitbetaling van het loon.

De Minister antwoordt dat bijvoorbeeld bij faillissement « een derde » verantwoordelijk is. Hij wijst erop dat het dezelfde tekst is van vroeger.

Een ander lid vreest dat de wending « op geldige wijze zijn loon ter hand stellen » afbreuk doet aan de wijzen van betaling waarin de wet van 12 april 1965 voorziet.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dit artikel gebruikt de uitdrukking « zijn loon ter hand stellen » en « remettre valablement la rémunération » die voorkomen in artikel 25 van de wet van 8 april 1965 op de jeugdbescherming en overgenomen zijn uit de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Deze wendingen doen natuurlijk geen afbreuk aan de verschillende wijzen van betaling van het loon als bepaald

— l'abaissement à 18 ans de l'âge auquel le père, la mère ou le tuteur peuvent s'opposer à la remise de la rémunération au mineur (art. 42).

Il est de doctrine constante que les règles de la législation des contrats de louage de travail concernant la capacité des mineurs de conclure un contrat de travail, de recevoir et de disposer de leur rémunération, et d'ester en justice, ne s'appliquent pas aux mineurs émancipés soit par le mariage soit par le tribunal de la jeunesse, qui jouissent de ces droits par application des dispositions du Code civil (en ce sens: Répertoire pratique du droit belge, Complément III, V<sup>o</sup> Contrat de travail et contrat d'emploi, n<sup>os</sup> 166 à 177).

La coexistence des règles de droit civil qui régissent la capacité des mineurs d'âge et des règles de la législation des contrats de louage de travail qui assouplissent les règles du droit civil en ce qui concerne les mineurs non émancipés existe depuis 1900 et n'a donné lieu jusqu'à présent à aucune difficulté.

Lors de l'examen du projet de loi, la section de législation du Conseil d'Etat n'a formulé aucune observation concernant la coexistence de ces règles et a même fait pour les articles 41 et 42 du projet des propositions de texte qui utilisent le terme « mineur » sans autre précision (Sénat, (S.E. 1974), Doc. n<sup>o</sup> 381-1, p. 73).

En deuxième lecture, l'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

#### ART. 42.

(Art. 44 du texte adopté par la Commission.)

#### Capacité de recevoir sa rémunération.

Un membre se demande pour quelle raison les mots « le tiers » figurent dans le texte de cet article. N'est-ce pas toujours l'employeur qui est et reste responsable du paiement de la rémunération ?

Le Ministre répond qu'en cas de faillite par exemple, la responsabilité incombe à un « tiers ». Il signale en outre que ce texte est identique au texte antérieur.

Un autre membre craint que l'expression « remettre valablement la rémunération » ne préjuge des modes de paiement qui sont prévus par la loi du 12 avril 1965.

#### REPONSE DU MINISTRE :

Cet article utilise les expressions « remettre valablement la rémunération » et « zijn loon ter hand stellen », qui figuraient à l'article 25 de la loi du 8 avril 1965 sur la protection de la jeunesse et étaient reprises de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Ces expressions ne préjugent évidemment pas des différents modes de paiement de la rémunération autorisés par

in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, namelijk :

- de uitbetaling van hand tot hand;
- de uitbetaling door toedoen van het Bestuur der Posten, het Bestuur der Postchecks, een bank, de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, het Gemeentekrediet van België of de privé-spaarkassen;
- de uitbetaling in natura.

Het artikel wordt in eerste lezing met algemene stemmen aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt dit artikel zonder bespreking met algemene stemmen aangenomen.

#### ART. 43.

(Art. 45 van de tekst van de Commissie.)

#### Bekwaamheid om over zijn loon te beschikken.

Namens de Regering wordt een amendement ingediend, strekkend om de laatste volzin van dit artikel te vervangen als volgt :

« De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen. »

#### *Verantwoording.*

Zie de verantwoording voor het amendement bij artikel 41.

Het amendement en het aldus geamendeerd artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

In tweede lezing wordt dit artikel zonder bespreking eenparig aangenomen.

#### ART. 44.

(Art. 46 van de tekst van de Commissie.)

#### Aanstelling van een voogd ad hoc.

Het artikel wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig aangenomen.

### TITEL II.

#### De arbeidsovereenkomst voor werklieden.

#### HOOFDSTUK I.

#### Algemene bepalingen.

#### ART. 45.

(Art. 47 van de tekst van de Commissie.)

#### Toepassingsgebied.

Dit artikel wordt in eerste lezing zonder opmerkingen eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing wenst een lid te vernemen of er nog andere categorieën zijn dan de zeelieden en de binnenschipers die niet vallen onder het begrip « werklieden ».

la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, à savoir :

- le paiement de la main à la main;
- le paiement 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, du Crédit communal de Belgique ou des caisses d'épargne privées;
- le paiement en nature.

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

En deuxième lecture, il est également adopté sans discussion et à l'unanimité.

#### ART. 43.

(Art. 45 du texte adopté par la Commission.)

#### Capacité de disposer de sa rémunération.

Le Gouvernement présente un amendement visant à remplacer la dernière phrase de cet article par la phrase :

« Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. »

#### *Justification.*

Voir la justification de l'amendement à l'article 41.

L'amendement de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité en première lecture.

En deuxième lecture, l'article est adopté sans discussion.

#### ART. 44.

(Art. 46 du texte adopté par la Commission.)

#### Nomination d'un tuteur ad hoc.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

### TITRE II.

#### Le contrat de travail d'ouvrier.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>.

#### Généralités.

#### ART. 45.

(Art. 47 du texte adopté par la Commission.)

#### Champ d'application.

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité et sans observation.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un membre demande s'il y a d'autres catégories que les marins et les bateliers qui ne sont pas comprises dans la notion d'« ouvrier » (« werkman »).

Er wordt op gewezen dat in het huidige positieve recht alleen in België de term « werkmán » een juridisch begrip is en uitsluitend gebruikt wordt om degene aan te duiden, die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor werklieden. Werkman is derhalve een species van arbeider, een begrip dat eveneens de huisarbeiders, de dienstboden, de binnenschippers en de schepelingen omvat.

Het vrouwelijke van de term « werkmán » is werkster.

De Minister wijst erop dat de gemeenschappelijke bepalingen (Titel I) van het ontwerp in het gedrang komen als men ook de binnenschippers en de schepelingen erbij betreft.

Bij fundamentele wijzigingen (bijvoorbeeld het gewaarborgd weekloon) wordt het statuut van de binnenschippers afzonderlijk aangepast.

Wat de havenarbeiders betreft, gaat het wel om « werklieden » waarvoor bovendien een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten zoals dit ook gebeurt voor andere categorieën van arbeiders.

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 46.

##### Leiders van groepen of ploegen van werklieden.

Een lid dient een amendement in ertoe strekkend dit artikel te doen vervallen.

##### *Verantwoording.*

Dit amendement is een stap in de richting van de volledige gelijkstelling van de statuten van werklieden en bedienden.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

#### ART. 47.

##### Overeenkomsten met tijdsbepaling waarvoor geen schriftelijke vaststelling is vereist.

Een lid dient een amendement in dat strekt om dit artikel te doen vervallen.

##### *Verantwoording.*

Cf. artikel 46.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

#### ART. 48.

(Art. 48 van de tekst van de Commissie.)

##### Beding van proeftijd.

Een lid meent dat de werknemer steeds in staat moet zijn het bestaan van een proefbeding met alle middelen te bewijzen.

Il lui est répondu qu'en droit positif actuel, c'est uniquement en Belgique que le terme « ouvrier » est une notion juridique et il sert exclusivement à désigner celui qui se trouve engagé dans les liens d'un contrat de travail. L'ouvrier est dès lors une sorte de travailleur, cette notion couvrant également les travailleurs à domicile, les domestiques, les bateliers et les hommes d'équipage.

Le féminin du terme néerlandais « werkmán » est « werkster ».

Le Ministre souligne que les dispositions générales (Titre I<sup>er</sup>) du projet seraient compromises si l'on incluait également les bateliers et les hommes d'équipage.

En cas de modifications fondamentales (par exemple pour le salaire hebdomadaire garanti), le statut du batelier est adapté séparément.

Quant aux travailleurs des ports, il s'agit bien d'« ouvriers » pour lesquels a été en outre conclue une convention collective spécifique, comme c'est le cas pour d'autres catégories de travailleurs encore.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 46.

##### Conducteurs de groupes ou de brigades.

Un membre propose un amendement visant à supprimer cet article.

##### *Justification.*

Cet amendement constitue un pas dans la voie d'une unification complète des statuts des ouvriers et des employés.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

#### ART. 47.

##### Contrats à terme dispensés de constatation par écrit.

Un membre propose un amendement visant à supprimer cet article.

##### *Justification.*

Voir la justification de l'amendement proposé à l'article 46.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

#### ART. 48.

(Art. 48 du texte adopté par la Commission.)

##### Clause d'essai.

Un membre estime que le travailleur doit toujours être à même de prouver par toutes voies de droit l'existence d'une clause d'essai.

Omdat de proef uiteraard aan de regelen van de vastheid van betrekking ontsnapt en slechts een preciaire arbeidsverhouding in zich draagt, dient ze schriftelijk en individueel gesteld, uiterlijk op het tijdstip dat de werknemer in dienst treedt.

Er mag desbetreffend geen twijfel bestaan.

Een mondeling afgesproken proef is bijgevolg niet geldig.

De werknemer mag niet het slachtoffer worden van het feit dat zijn werkgever geen geschrift ter zake opstelt.

De werknemer moet de mogelijkheid hebben om op korte termijn weg te kunnen, wanneer een proefbeding werd afgesproken maar niet op schrift werd gesteld, zo de proef voor de werknemer niet bevalt.

Hij vraagt of de Minister het met deze zienswijze eens is.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Het geschreven stuk waarin het beding van de proeftijd wordt vastgesteld, behoeft niet noodzakelijk de vorm aan te nemen van een geschreven overeenkomst, ondertekend door beide partijen. Het is voldoende te beschikken over een geschrift dat ondertekend is door de partij tegen wie het wordt aangevoerd, voor zover uit dat stuk duidelijk blijkt dat er sprake is van indienstneming.

Het zal slechts zelden voorkomen dat de werknemer geen brief van de werkgever bezit waarin deze vaststelt dat de werknemer op proef in dienst wordt genomen, te meer daar het beding van proeftijd meer voordelen biedt aan de werkgever dan aan de werknemer.

Het valt echter te betwijfelen of de werkgever, ingeval er geen geschreven stuk is, van de werknemer een vergoeding zal eisen wegens het beëindigen van de overeenkomst. In het algemeen zijn de arbeidsgerechten trouwens niet zo spoedig bereid om die vergoeding aan de werkgevers toe te kennen.

Het artikel wordt in eerste lezing met algemene stemmen aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt door de Commissie nader ingegaan op de gevolgen die de schorsing van de proeftijd heeft (§ 3 van artikel 48 van het ontwerp).

Een lid stelt voor deze § 3 als volgt te doen luiden : « Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan het nog te lopen gedeelte van de proeftijd. »

Een ander lid merkt op dat de werknemer dan in ieder geval moet terugkeren om de overblijvende dagen van de proeftijd vol te maken. Thans moet hij niet meer terugkeren als de schorsing — bijvoorbeeld door ziekte — zeven dagen duurt.

De Minister bevestigt deze laatste zienswijze. In § 2 wordt bepaald dat de proeftijd niet minder dan 7 en niet meer dan 14 dagen mag duren. De tekst van § 3 brengt de duur van de proeftijd in geval van schorsing van 14 op maximum 21 kalenderdagen.

Puisque par sa nature même l'essai échappe aux règles de la stabilité d'emploi et n'implique qu'une relation de travail précaire, il convient de le constater par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Aucun doute ne peut exister à ce sujet.

Dès lors, un essai convenu verbalement n'est pas valable.

Le travailleur ne peut être la victime du fait que son employeur a omis de rédiger un écrit en la matière.

Le travailleur doit en effet avoir la possibilité, lorsqu'une clause d'essai a été convenue mais non constatée par écrit, de quitter son emploi à bref délai si l'engagement à l'essai ne lui plaît pas.

Il demande si le Ministre partage ce point de vue.

#### REPONSE DU MINISTRE :

L'écrit qui est exigé pour la constatation de la clause d'essai ne doit pas nécessairement revêtir la forme d'un contrat écrit, signé par les deux parties. Il suffit d'un acte signé par la partie à laquelle on l'oppose dès l'instant où la preuve de l'engagement résulte clairement de cet acte.

Rares seront les cas où le travailleur ne possède pas une lettre de l'employeur constatant l'engagement à l'essai, d'autant plus que la clause d'essai présente plus d'avantages pour l'employeur que pour le travailleur.

Il est douteux cependant qu'en cas d'omission d'écrit, l'employeur réclame au travailleur une indemnité de résiliation du contrat que les juridictions du travail sont en général peu disposées à accorder aux employeurs.

L'article est adopté à l'unanimité en première lecture.

Lors de l'examen en deuxième lecture, la Commission s'est penchée plus particulièrement sur les conséquences de la suspension de la période d'essai (§ 3 de l'article 48 du projet).

Un membre propose de libeller ce § 3 comme suit : « En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à la partie de la période d'essai restant à accomplir. »

Un autre membre fait observer que le travailleur doit en tout cas accomplir les journées restantes de la période d'essai. Actuellement, il n'y est pas tenu si la suspension — par exemple pour cause de maladie — dure sept jours.

Le Ministre confirme ce dernier point de vue. Le § 2 prévoit que la période d'essai ne peut être inférieure à 7 ni supérieure à 14 jours. Le texte du § 3 porte la durée de la période d'essai de 14 à 21 jours civils au maximum en cas de suspension.

Een lid vraagt wat er gebeurt wanneer de werkmán op de 13<sup>e</sup> dag een ongeval overkomt en hij op de 20<sup>e</sup> dag nog steeds in het ziekenhuis verblijft. Wordt de overeenkomst dan definitief?

De Minister antwoordt dat de arbeidsovereenkomst voor werklíeden tijdens de proeftíjd zonder opzegging kan worden beëindigd na de 7<sup>e</sup> dag : dat is het doel van het proefbeding. Hij verwijst in dit verband naar de laatste drie voorbeelden die in het verslag-Verhenne (Gedr. St. Kamer (1968-1969) nr. 270-7) zijn opgenomen.

De Minister voegt hier nog aan toe dat de overeenkomst die niet wordt ontbonden, een overeenkomst voor onbepaalde tíjd wordt en dat de werkmán het werk uit dien hoofde mag hervatten.

Op verzoek van de leden van de Commissie wordt hierna een uittreksel opgenomen uit voornoemd verslag van de heer Verhenne.

**Bepalingen tot wijziging van de wet  
op de arbeidsovereenkomst voor werklíeden.**

...

**ART. 3.**

*Proefbeding.*

Artikel 3 van het ontwerp brengt in 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 indiensttreding en voor elke werkmán afzonderlijk moet opgesteld worden en dat de duur van de proeftíjd zeven dagen belooft indien hij niet in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement werd bepaald.

Het twistpunt betreffende de vraag of de duur van de proeftíjd moet worden verlengd in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, wordt aangetoond door de twee volgende tegenstrijdige uitspraken :

*Ziekte.*

Werkrechttersraad beroep 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.*

Werkrechttersraad beroep 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. »

Un commissaire demande ce qu'il advient lorsque l'ouvrier, accidenté le 13<sup>e</sup> jour, se trouve toujours à l'hôpital le 20<sup>e</sup> jour. Le contrat devient-il alors définitif?

Le Ministre répond que le contrat de travail peut être résilié sans préavis pendant la période d'essai après le 7<sup>e</sup> jour : c'est là le but de la clause d'essai. Il renvoie à ce sujet aux trois derniers exemples cités dans le rapport Verhenne (Doc. Chambre 270 (1968-1969) n° 7).

Le Ministre ajoute que le contrat qui n'est pas résilié, devient un contrat de durée indéterminée et que, de ce fait, l'ouvrier a le droit de reprendre le travail.

Voici, à la demande des membres de la Commission, un extrait du rapport précité de M. Verhenne.

**Dispositions modifiant la loi  
sur le contrat de travail.**

...

**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 individuellement 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.*

Conseil de prud'hommes Charleroi (ouvr.) 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.*

Conseil de prud'hommes appel Mons (ouvr.) 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. »



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 correlatief 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 10<sup>e</sup> dag (art. 5ter, § 3).

| M | D | W | D | V | Z | Z  |
|---|---|---|---|---|---|----|
| S | S | S | S | S | S | S/ |

De duur van de proeftijd (7 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden; de proeftijd eindigt de 14<sup>e</sup> 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 13<sup>e</sup> dag (art. 5ter, § 3).

De minimumduur van de proef (7 dagen) wordt eveneens verlengd met 3 dagen ( $7 + 3 = 10$ ); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 11<sup>e</sup> 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// |   |    |    |     |

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<sup>e</sup> jour (art. 5ter, § 3).

| L | M | M | J | V | S | D  |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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// |   |    |    |     |

De duur van de proeftijd wordt verlengd met 7 dagen ( $10 + 7$ ); de proeftijd eindigt de 17<sup>e</sup> dag (art. *Ster*, § 3).

De minimumduur van de proef (7 dagen) wordt eveneens met 7 dagen verlengd ( $7 + 7 = 14$ ); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15<sup>e</sup> dag af (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> dag (art. *Ster*, § 3).

De minimumduur 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<sup>e</sup> dag af (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> dag (art. *Ster*, § 3).

De minimumduur 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<sup>e</sup> dag af (art. *Ster*, § 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// |    |    |    |

De duur van de proeftijd wordt verlengd met 4 dagen ( $14 + 4 = 18$ ); de proeftijd duurt 18 dagen (art. *Ster*, § 3).

De proef heeft de minimumduur van 7 dagen bereikt en de overeenkomst mag beëindigd worden van de 8<sup>e</sup> dag af (art. *Ster*, § 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. *Ster*, § 3).

De minimum duur van de proef wordt eveneens verlengd met 7 dagen ( $7 + 7 = 14$ ); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15<sup>e</sup> dag af (art. *Ster*, § 4, tweede lid).

La durée de la période d'essai est prolongée de 7 jours ( $10 + 7$ ); la période d'essai se termine le 17<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 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// |    |    |    |

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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 4, al. 1<sup>er</sup>).

| 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. *Ster*, § 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<sup>e</sup> jour (art. *Ster*, § 4, al. 2).

| 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 minimumduur van de proef mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden ( $7 + 7 = 14$ ); de overeenkomst mag beëindigd worden van de 15<sup>e</sup> dag af (art. 5ter, § 4, tweede lid).

\*\*

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

## HOOFDSTUK II.

### Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

#### ART. 49.

(Art. 49 van de tekst van de Commissie.)

#### Technische stoornis.

Verscheidene leden maken zich zorgen met betrekking tot dit artikel. Wegens de gebeurtenissen bij de firma « Union Carbide » is genoemd artikel zeer actueel. Zij vragen zich af wat de gevolgen zijn voor een werknemer die weigert vervangingswerk te doen. De redenen hiertoe kunnen van zeer verschillende aard zijn : ongeschiktheid, onbekwaamheid, enz.

Heeft de werknemer dan recht op werklozensteun ?

Wat betekent en dient men te verstaan onder de term « technische stoornis » ? Wie dient er tussen te komen om een beslissing te nemen wanneer er een betwisting is over het begrip « geschiktheid » ?

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Voor het schorsen van de uitvoering van een arbeids-overeenkomst voor werklieden in geval van technische stoornis worden vier voorwaarden gesteld :

1<sup>o</sup> De technische stoornis moet de kenmerken van overmacht vertonen.

De technische stoornissen die konden worden voorzien of die te wijten zijn aan de slechte staat van het materieel, voldoen niet aan deze voorwaarde.

2<sup>o</sup> De gevolgen van de technische stoornis moeten beperkt zijn in de tijd.

In dit opzicht werd geoordeeld dat niet als technische stoornis kan worden beschouwd een sterke ontploffing die de afdeling produktie van de onderneming volkomen ver-

| 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<sup>e</sup> jour (art. 5ter, § 4, al. 2).

\*\*

L'article est également adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

## CHAPITRE II.

### Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.

#### ART. 49.

(Art. 49 du texte adopté par la Commission.)

#### Accident technique.

Plusieurs membres s'inquiètent de la portée de cet article. Les événements survenus à la firme « Union Carbide » rendent ces dispositions fort actuelles. Ils se demandent quelles seront les conséquences pour un travailleur qui refuse de fournir un travail de remplacement. Les raisons de ce refus peuvent être très différentes : manque de capacité, manque d'aptitude physique, etc.

Le travailleur a-t-il alors droit à une allocation de chômage ?

Que doit-on entendre par les mots « accident technique » ? Qui doit intervenir pour prendre une décision lorsqu'il y a contestation à propos de la notion d'« aptitude » ?

#### REPONSE DU MINISTRE :

La suspension de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier en cas d'accident technique requiert quatre conditions :

1<sup>o</sup> L'accident technique doit présenter les caractères de la force majeure.

Les accidents techniques qui étaient prévisibles ou qui sont dus au mauvais état du matériel ne répondent pas à cette condition.

2<sup>o</sup> Les conséquences de l'accident technique doivent être limitées dans le temps.

A cet égard, il a été jugé que ne peut être considérée comme accident technique une forte explosion qui détruit complètement la section production de l'entreprise. Il s'agit

nietigt. Het gaat hier om een gewoon geval van overmacht dat, door zijn ernst, een eind maakt aan de overeenkomst en geen aanleiding kan geven tot toekenning van gewaarborgd weekloon (Com. van beroep inzake werkloosheid, 28 juni 1967, *Mededelingen van het V.B.N.*, 1968, blz. 316).

3° De technische stoornis moet voornamelijk betrekking hebben op de technische activiteit van de onderneming of er het gevolg van zijn.

In dit verband heeft het Hof van Cassatie het bestaan van technische stoornissen aangenomen waar in een mijnbedrijf :

— vullingsvuur was ontstaan (Cass. 21 maart 1963, *Pas. I*, 796);

— een overstroming was veroorzaakt door « watervloed » (Cass. 2 januari 1964, *Pas. I*, 454).

Het Hof was daarentegen van oordeel dat een defect in de verwarmingsinstallatie, te wijten aan de vorst, zodat de koude het werken onmogelijk maakte, geen technische stoornis is (Cass. 29 mei 1964, *Pas. I*, 1021).

4° De technische stoornis moet zich binnen het bedrijf hebben voorgedaan.

In aanmerking komen dus niet de werkonderbrekingen als gevolg van een stoornis die zich buiten de onderneming heeft voorgedaan, zoals bij voorbeeld :

— een defect in een elektrische centrale buiten de onderneming;

— het springen van de waterleiding buiten de onderneming.

Wanneer die voorwaarden vervuld zijn, wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst en de werkmán behoudt het recht op zijn normale loon gedurende een tijdvak van zeven dagen. Hij verliest het recht op dat loon echter indien hij enig vervangingswerk weigert dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheid.

Zoals blijkt uit het verslag van de Kamercommissie voor de Arbeid over het ontwerp van wet tot invoering van het gewaarborgd weekloon, werd in de Commissie nader gepreciseerd dat, indien de werkmán zonder reden vervangingswerk weigert, hij het recht op het gewaarborgd weekloon verbeurt, evenals de werkloosheidsuitkering over de zeven dagen die volgen op de technische stoornis (Kamer van Volksvertegenwoordigers, zitting 1959-1960, Gedr. St. 414, nr. 12, blz. 31).

Met betrekking tot het vervangingswerk vermeldt hetzelfde verslag dat de Commissie het eens was met een verklaring van de Minister, dat nacht arbeid niet kan worden beschouwd als onaanvaardbaar vervangingswerk in bepaalde sectoren waar vaak in ploegen gewerkt wordt.

Het verslag stipt bovendien aan dat die problemen evenals die welke rijzen in verband met de aard en de plaats van het vervangingswerk zullen worden opgelost door de werklieden zelf en door de betrokken vakorganisaties (*ibidem*, blz. 32).

là d'un cas ordinaire de force majeure qui, en raison de sa gravité, met fin au contrat et ne peut donner lieu à l'octroi du salaire hebdomadaire garanti (Comm. app. chômage, 28 juin 1967, *Bull. F.I.B.* 1968, p. 351).

3° L'accident technique doit, de façon principale, être relatif à l'activité technique de l'entreprise ou en résulter.

A cet égard, la Cour de cassation a admis l'existence d'accidents techniques là où dans une exploitation minière :

— un feu de remblai avait pris naissance (Cass. 21 mars 1963, *Pas. I*, 796);

— une inondation avait été provoquée par « un coup d'eau » (Cass. 2 janvier 1964, *Pas. I*, 454).

En revanche, elle a considéré qu'une panne de l'installation de chauffage due au gel et rendant le travail impossible en raison de la température ne constituait pas un accident technique (Cass. 29 mai 1964, *Pas. I*, 1021).

4° L'accident technique doit s'être produit dans l'entreprise.

Ne sont donc pas visées les interruptions de travail provoquées par un accident survenant à l'extérieur de l'entreprise, comme par exemple :

— une panne d'électricité survenue dans une centrale en dehors de l'entreprise;

— la rupture d'une canalisation d'eau en dehors de l'entreprise.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'exécution du contrat est suspendue et l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours. Il perd toutefois le droit à cette rémunération s'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles.

Ainsi que l'indique le rapport de la Commission du Travail de la Chambre des Représentants sur le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti, il a été précisé devant ladite Commission que si l'ouvrier refuse sans motif d'accepter le travail de remplacement, il perd le droit au salaire hebdomadaire garanti ainsi que l'indemnité de chômage au cours de la période de sept jours à compter de la date de l'accident technique (Chambre, session 1959-1960, Doc. 414, n° 12, p. 31).

En ce qui concerne le travail de remplacement, ce même rapport relate que la Commission s'est ralliée à une déclaration du Ministre selon laquelle on ne peut considérer le travail de nuit comme un travail de remplacement inacceptable dans certains secteurs où le travail se fait souvent par équipes.

Le rapport note ensuite que les problèmes de cet ordre ainsi que ceux qui se posent au sujet de la nature et du lieu du travail de remplacement à fournir seront résolus par les ouvriers eux-mêmes ainsi que par les organisations professionnelles intéressées (*ibidem*, p. 32).

Luidens een antwoord op een parlementaire vraag lijdt het volgens een van mijn geachte voorgangers geen twijfel dat, in de geest van de wetgever, het vervangingswerk moet worden verricht in de onderneming van de werkgever; het is uitgesloten dat aan de werklieden het gewaarborgd weekloon wordt onthouden gedurende de zeven eerste dagen, indien zij weigeren ter beschikking te worden gesteld van een soortgelijke onderneming (Bulletin van Vragen en Antwoorden, Senaat, 2 maart 1965, blz. 448).

Het lijdt ook geen twijfel dat, in geval van betwisting over de vraag of een vervangingswerk overeenstemt met de lichamelijke geschiktheid van de werkman, deze zich kan wenden tot de arbeidsgeneesheer. Een van de taken van de dienst der arbeidsgeneeskunde is immers te voorkomen dat werknemers worden tewerkgesteld in betrekkingen waarvan zij, om gezondheidsredenen, de lasten niet normaal kunnen dragen (A.R.A.B., art. 104, § 2, 3°).

Met betrekking tot het recht op werkloosheidsuitkeringen dient te worden onderscheiden :

1° het tijdvak van zeven dagen ingaande op de dag van de technische stoornis.

Gedurende deze periode komt de werkman in aanmerking voor het wettelijk gewaarborgd weekloon.

Indien hij zonder reden vervangingswerk weigert aan te nemen, verliest hij eveneens het recht op de werkloosheidsuitkeringen.

2° Bij het verstrijken van het tijdvak van zeven dagen begint het recht op de werkloosheidsuitkeringen te lopen.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ter gelegenheid van de tweede lezing stelt een lid voor de tweede alinea van dit artikel als volgt te doen luiden :

« De arbeidsdag die onderbroken werd of niet aangevangen werd wegens deze technische stoornis... »

De Minister merkt op dat deze toevoeging van de woorden « of niet aangevangen werd » de rechten van de werknemer, vergeleken met het oude artikel 12 (wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst), vermindert.

Een ander lid werpt het probleem op van het vervangingswerk bij technische stoornis dat wel overeenstemt met de lichamelijke en verstandelijke geschiktheid van de werknemer, maar niet met zijn beroepsopleiding.

Hij stelt voor *in fine* van de eerste volzin van het derde lid van dit artikel de woorden « ... en met zijn gewoonten » toe te voegen om te voorkomen dat hooggekwalificeerd personeel bijvoorbeeld met de schoonmaak van een kelder zou worden belast.

De Minister verwijst naar hetgeen hij bij de eerste lezing hierover heeft verklaard. Aan de werknemers en hun vakverenigingen moet een zekere vrijheid van handelen worden gelaten.

Hij dient niettemin een amendement in waarin duidelijk is bepaald dat de vervangingsarbeid moet overeenkomen met de beroepskwalificatie van de werkman.

Dans une réponse à une question parlementaire, un de mes honorables prédécesseurs a déclaré qu'il n'est pas douteux que, dans l'esprit du législateur, le travail de remplacement doit être fourni au sein de l'entreprise de l'employeur; il est exclu que les ouvriers soient privés du salaire garanti pendant les sept premiers jours s'ils refusent d'être mis à la disposition d'une entreprise similaire (Bulletin des Questions et Réponses, Sénat, 2 mars 1965, p. 448).

Il ne paraît pas douteux qu'en cas de contestation sur le point de savoir si un travail de remplacement correspond aux aptitudes physiques de l'ouvrier, celui-ci peut s'adresser au médecin du travail. En effet, une des missions du service médical du travail est d'éviter l'occupation de travailleurs à des emplois dont ils seraient incapables, en raison de leur santé, de supporter normalement les inconvénients (R.G.P.T., art. 104, § 2, 3°).

En ce qui concerne le droit de l'ouvrier aux allocations de chômage, il faut distinguer :

1° la période de sept jours prenant cours à la date de l'accident technique.

Pendant cette période, l'ouvrier peut bénéficier du salaire hebdomadaire garanti dans les conditions fixées par la loi.

S'il refuse sans motif d'accepter un travail de remplacement, il perd également le droit aux allocations de chômage.

2° à l'expiration de la période de sept jours, le droit aux allocations de chômage est ouvert.

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

Un membre propose en deuxième lecture de modifier le deuxième alinéa de cet article comme suit :

« La journée de travail interrompue ou non commencée en raison de cet accident technique... »

Le Ministre fait remarquer que l'adjonction des mots « ou non commencée » réduit les droits des travailleurs si on compare ce texte à l'ancien article 12 (loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail).

Un autre membre évoque, pour le cas d'accident technique, le problème d'un travail de remplacement correspondant aux aptitudes physiques et intellectuelles du travailleur, mais non à sa formation professionnelle.

Il propose de compléter la première phrase du troisième alinéa de cet article *in fine* par les mots : « ... et à ses habitudes », afin d'éviter qu'un personnel hautement qualifié ne soit chargé, par exemple, du nettoyage d'une cave.

Le Ministre renvoie à ce qu'il a déclaré à ce sujet en première lecture. Il faut laisser une certaine liberté d'action aux travailleurs et à leurs organisations syndicales.

Il propose néanmoins un amendement prévoyant clairement que le travail de remplacement doit être conforme à la qualification professionnelle de l'ouvrier.

Dit amendement luidt als volgt :

« In het derde lid van dit artikel, de woorden « dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden » te vervangen door « dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie ». »

*Verantwoording.*

Men zou een werkman niet kunnen verplichten op straffe van verlies van zijn recht op zijn normaal loon en op het voordeel van werkloosheidsuitkeringen, een vervangingswerk te aanvaarden dat beneden zijn beroepskwalificatie ligt, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de dag van de technische stoornis.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

ART. 50.

(Art. 50 van de tekst van de Commissie.)

**Slecht weder.**

Verscheidene leden maken zich zorgen over de inhoud van dit artikel dat veelal ten nadele van de werknemer wordt toegepast.

Wie maakt er uit of het weer zo slecht is dat het werken zelf onmogelijk wordt? Welke sanctie wordt tegen de werkgever getroffen wanneer hij de werkman niet verwittigt?

Is het voldoende aan te plakken « indien er sneeuw is » of « wanneer het morgen gevoren heeft »?

Welk verschil is er tussen « verwittigd » en « gewaarschuwd »? Ontslaat een verwittiging in de zin zoals hierboven aangehaald de werkgever van de verplichting het loon te betalen, indien de werknemer zich toch aanmeldt? Als de werkgever deze aanplakking doorlopend laat hangen, is hij dan in orde?

Hierover ontstaan heel wat betwistingen. Kan er geen formule gevonden worden om die betwistingen te voorkomen?

Wanneer de werknemer het werk opnieuw moet aanvaarden na het einde van het slechte weer, op welke wijze moet hij dan verwittigd worden?

De Minister geeft ter verduidelijking en met de bedoeling alle mogelijke betwistingen te vermijden, het hierna volgende antwoord :

Ingevolge het eerste lid is de werkgever slechts ontslagen van zijn verplichting het loon te betalen, wanneer hij de werkman heeft verwittigd niet te komen werken en het slechte weer het werken onmogelijk maakt.

Hieruit volgt dat de verwittiging haar doel zal missen als het geen onwerkbaar weer is. Aan de andere kant heeft de werknemer ook dan recht op het normale loon wanneer

Cet amendement est libellé comme suit :

« Au troisième alinéa de cet article, remplacer les mots « conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles » par les mots « conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle ». »

*Justification.*

On ne saurait contraindre un ouvrier, à peine de perdre le droit à sa rémunération normale et le bénéfice d'allocations de chômage, à accepter un travail de remplacement inférieur à sa qualification professionnelle, pendant une période de sept jours prenant cours à la date de l'accident technique.

En deuxième lecture, l'amendement et l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

ART. 50.

(Art. 50 du texte adopté par la Commission.)

**Intempéries.**

Plusieurs membres s'inquiètent de la portée de cet article, qui est souvent invoqué au détriment du travailleur.

Qui décide si les intempéries sont telles qu'elles rendent tout travail impossible? Quelle sanction est prise contre l'employeur lorsqu'il n'avertit pas l'ouvrier?

Suffit-il d'afficher : « s'il y a de la neige » ou « s'il a gelé demain »?

Quelle différence y a-t-il entre les termes néerlandais « verwittigd » et « gewaarschuwd » (averti)? L'avertissement, au sens où le mot « verwittigd » figure dans cet article, dispense-t-il l'employeur de l'obligation de payer la rémunération au cas où le travailleur se présenterait tout de même? Si l'employeur laisse en permanence une des affiches visées ci-dessus, cela suffit-il pour qu'il soit en règle?

Maintes contestations naissent à ce sujet. Ne pourrait-on trouver une formule permettant de les éviter?

Quand le travailleur doit reprendre le travail après la fin des intempéries qui l'ont empêché, de quelle manière doit-il alors être averti?

Afin de bien préciser la portée de l'article et d'éviter toute contestation éventuelle, le Ministre donne la réponse suivante :

En application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employeur n'est libéré de son obligation de payer la rémunération que s'il a averti l'ouvrier de ne pas se présenter au travail et si les intempéries rendent le travail impossible.

Il apparaît que l'avertissement donné par l'employeur à ses ouvriers sera inopérant si les intempéries ne rendent pas le travail impossible. Par ailleurs, l'ouvrier a droit à sa

de werkgever hem niets heeft kunnen laten weten (Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, p. 122; Werkrechtssraad Verviers, 5 februari 1957, R.D.S. 1958, blz. 274).

Volgens het gemeen recht moet de werkgever die beweert ontslagen te zijn van zijn verplichting het loon te betalen, bewijzen dat de werkmán verwittigd werd niet te komen werken. Dit bewijs kan met alle wettelijke middelen worden geleverd.

De wet van 21 november 1969 heeft een eind gemaakt aan de twistvraag of de werkgever verplicht is de werkmán in te lichten over de hervatting van het werk wanneer het slechte weer over is.

Deze wettelijke verplichting was een bevestiging van iets dat in de meeste ondernemingen, en met name in het bouwbedrijf, reeds gebruikelijk was.

De wet beperkt zich tot het stellen van de verwittigingsplicht. De vorm waarin de verwittiging moet geschieden, wordt overgelaten aan het oordeel van de werkgever die, in geval van geschil, zal moeten bewijzen dat hij aan zijn verplichting heeft voldaan.

De Kamercommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid was destijds van oordeel dat de wijze van verwittigen moeilijk in de wet te omschrijven was en dat dit beter aan de paritaire comités en aan de betrokken partijen kon worden overgelaten. Zij stelde ook vast dat de wijze van verwittigen, tot dan toe, weinig geschillen had doen rijzen (Verslag Kamer, Gedr. St. 170, 1968-1969, nr. 7, blz. 54 en 55).

Bij de bespreking in de Senaatscommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid heeft de Minister, bij wijze van voorbeeld, de verwittigingsmethoden genoemd die in het bouwbedrijf gebruikelijk waren en die verder zouden kunnen worden toegepast, namelijk :

« — verwittiging door de stempelbureaus dat de aanvullende werkloosheidsuitkeringen niet langer zullen worden betaald wegens sluiting van de vorstperiode;

» — individueel wederoproepingsformulier aan de woonplaats van de arbeider, gezonden door de werkgever die het werk doet hervatten vóór het einde van het slechte weder;

» — collectieve wederoproeping door omroeping via de radio van de berichten van het Fonds voor bestaanszekerheid (Verslag Senaat, 1969-1970, Gedr. St. nr. 12, blz. 13). »

Geoordeeld werd dat de werkmán die, op het einde van een periode van slecht weer, door zijn werkgever opgeroepen wordt om het werk te hervatten, daaraan gevolg moet geven of dat de ongewettigde verlenging van zijn werkloosheid anders beschouwd zal worden als een onverantwoorde afwezigheid en als een inbreuk op de verhouding van ondergeschiktheid, wat grond kan opleveren tot een eenzijdige ontbinding van de overeenkomst om gewichtige redenen (Werkrechtssraad Bergen, 3 oktober 1968, *Bull. F.I.B.* 1969, blz. 1884).

Een lid dringt aan in het verslag te vermelden, in akkoord met de Minister, dat de werkgever niet het recht heeft te

rémunération normale, même si l'employeur s'est trouvé dans l'impossibilité de le prévenir (Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, p. 122; Cons. prud., Verviers, 5 février 1957, R.D.S. 1958, p. 274).

En application des règles du droit commun, il appartient donc à l'employeur qui prétend être libéré de son obligation de payer la rémunération, de prouver que l'ouvrier a été averti de n'avoir pas à se présenter au travail. Cette preuve pourra être apportée par toutes voies de droit.

La loi du 21 novembre 1969 a tranché la controverse sur le point de savoir si l'employeur avait l'obligation d'avertir l'ouvrier de la reprise du travail lorsque les intempéries ont cessé.

En imposant cette obligation à l'employeur, la loi a consacré un usage qui s'était répandu dans la plupart des entreprises, notamment dans le secteur de la construction.

La loi s'est bornée à fixer le principe de l'avertissement. Les modalités de l'avertissement sont laissées à l'appréciation de l'employeur, qui devra prouver, en cas de contestation, qu'il a exécuté son obligation.

La Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre des Représentants a estimé à l'époque qu'il était difficile d'inscrire dans la loi les modalités de l'avertissement et qu'il était préférable de laisser aux commissions paritaires et aux parties intéressées le soin de fixer ces modalités. Elle a constaté également que le mode d'avertissement n'avait donné lieu, jusqu'alors, qu'à peu de contestations (Rapport Chambre, Doc. 170, 1968-1969, n° 7, pp. 54 et 55).

Lors des discussions à la Commission de l'Emploi et du Travail du Sénat, le Ministre a cité à titre d'exemple les modes d'avertissement utilisés dans l'industrie de la construction, et qui pouvaient continuer à être utilisés, à savoir :

« — avertissement par les bureaux de pointage que les allocations complémentaires de chômage cessent d'être payables par suite de la fermeture de la période de gel;

» — envoi d'un formulaire de rappel individuel au domicile de l'ouvrier, par l'employeur qui fait reprendre le travail avant la fin des intempéries;

» — rappels collectifs par radiodiffusion des communiqués du Fonds de sécurité d'existence (Rapport Sénat, 1969-1970, Doc. 12, p. 13). »

Il a été jugé que l'ouvrier qui, à la fin d'une période d'intempéries, a été averti par son employeur qu'il avait à reprendre le travail, doit répondre à cet appel sous peine de voir considérer la prolongation illégitime de son chômage comme une absence injustifiée, conjuguée avec un manquement à son devoir de subordination, susceptible d'entraîner la résolution unilatérale du contrat pour motif grave (Cons. Prud. Mons, 3 octobre 1968, *Bull. F.I.B.*, 1969, p. 1884).

Un membre insiste pour qu'avec l'accord du Ministre, il soit mentionné dans le rapport que l'employeur n'a pas le

besluiten dat er van de zijde van de werknemer contractbreuk bestaat, tenzij onweerlegbaar bewezen is dat de werknemer verwittigd was.

De Minister voegt er nog aan toe dat de werkgever moet bewijzen dat er kwade trouw is en dan zal de arbeidsrechtbank moeten beslissen.

Inmiddels wordt een amendement ingediend om in het tweede lid van de Nederlandse tekst van dit artikel het woord « gewaarschuwd » te vervangen door het woord « verwittigd ».

Het amendement en het geamendeerd artikel wordt in eerste en tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 51.

(Art. 51 van de tekst van de Commissie.)

#### Gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Er wordt een amendement ingediend, ertoe strekkend :

1. in § 2 van dit artikel, na 3° een 4° in te voegen, luidende :

« 4° zo het om een regeling van gedeeltelijke arbeid gaat, de dagen van de week waarop de werkloosheidsdagen zullen vallen. »

2. in § 3 van dit artikel, in fine een lid toe te voegen, luidende :

« Wanneer een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd, moeten de dagen van werkloosheid steeds op vaste dagen van de week vallen. »

#### Verantwoording.

Dit voorstel heeft tot doel in te gaan tegen bepaalde misbruiken vastgesteld bij de invoering van de regeling van gedeeltelijke werkloosheid.

Sommige werkgevers stellen inderdaad, soms geruime tijd vooraf, zekere dagen van gedeeltelijke werkloosheid vast, waarvan het aantal per week hetzelfde blijft, maar de dagen waarop zij vallen van week tot week verschillen, met de uitgesproken bedoeling de toepassing van bepaalde wetten, bijvoorbeeld inzake betaalde feestdagen of klein verlet, te vermijden.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dit amendement wil de werkgever die een regeling van gedeeltelijke arbeid invoert, verplichten :

— in zijn bekendmaking te vermelden op welke dagen van de week niet zal worden gewerkt;

— gedurende de regeling van gedeeltelijke arbeid de werkloosheidsdagen steeds op dezelfde dagen van de week te laten vallen.

Het amendement beoogt bepaalde praktijken te voorkomen waarbij de werkgever de werkloosheidsdagen op andere

droit de décider qu'il y a rupture du contrat de la part du travailleur, à moins qu'il ne soit prouvé de façon irréfutable que celui-ci a été averti.

Le Ministre ajoute que l'employeur doit prouver qu'il y a mauvaise foi; il appartiendra alors au tribunal du travail de se prononcer sur ce point.

Il est ensuite proposé par voie d'amendement de remplacer, dans le texte néerlandais du deuxième alinéa, le mot « gewaarschuwd » par le mot « verwittigd ».

L'amendement et l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 51.

(Art. 51 du texte adopté par la Commission.)

#### Manque de travail résultant de causes économiques.

Cet article fait l'objet d'un amendement visant à :

1. insérer à la suite du 3° du § 2 de cet article un 4°, rédigé comme suit :

« 4° s'il s'agit d'un régime de travail à temps réduit, les jours de la semaine qui seront jours de chômage. »

2. compléter le § 3 de cet article in fine par un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« Lorsqu'un régime de travail à temps réduit est instauré, les jours de chômage doivent toujours être des jours fixes de la semaine. »

#### Justification.

Notre proposition a pour but de combattre certains abus que l'on a constatés lorsqu'un régime de chômage partiel avait été instauré.

En effet, certains employeurs fixent, parfois fort longtemps d'avance, certains jours de chômage partiel dont le nombre hebdomadaire reste constant, mais de telle manière qu'il s'agisse chaque semaine de jours différents, et ce dans l'intention bien arrêtée d'éluder l'application de certaines lois, par exemple en matière de jours fériés payés ou de petits chômages.

#### REPONSE DU MINISTRE :

Cet amendement veut obliger l'employeur qui instaure un régime de travail à temps réduit :

— à indiquer dans sa notification quels jours de la semaine seront chômés;

— à maintenir les mêmes jours chômés dans la semaine pendant toute la durée du régime de travail à temps réduit.

Il vise à rendre plus malaisées des pratiques consistant à modifier les jours de la semaine qui seront chômés en vue



dagen van de week laat vallen om zich te onttrekken aan de toepassing van sociale wetten zoals bijvoorbeeld inzake feestdagen of kort verzuim.

In verband met de wetgeving op de feestdagen zij opgemerkt dat die praktijken reeds bestreden kunnen worden op grond van de thans geldende bepalingen. Artikel 13, 2° lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, bepaalt immers :

« Wanneer een regeling van gedeeltelijke werkloosheid wordt toegepast en de werkgever een of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt, door een of meer andere vervangt, zonder ze evenwel te vermeerderen, blijft de werkgever verplicht het loon te betalen voor de feestdag die zou samenvallen met een nieuwe dag van gedeeltelijke werkloosheid in de periode van dertig dagen die volgt op de invoering van de nieuwe arbeidsregeling in de onderneming. »

Met betrekking tot het kort verzuim zijn er veel minder misbruiken mogelijk omdat de datum waarop de werknemer afwezig mag zijn, meestal niet van te voren vaststaat, behalve misschien voor de plechtige communie.

Men kan zich dan ook afvragen of het wel nodig is op dit punt wettelijke voorzieningen te treffen, te meer daar het de werkgever die de werkloosheidsdagen wil veranderen, vrij staat zeven dagen van te voren bekend te maken dat er een nieuwe arbeidstijdregeling zal worden ingevoerd met andere werkloosheidsdagen.

Tijdens de bespreking wijst de Minister er nog op dat de aanvaarding van de amendementen moeilijkheden zou kunnen opleveren voor de continubedrijven. Indien men de aanpassingen zou aanvaarden, zouden ook andere paragrafen moeten worden geamendeerd om een sluitend geheel te behouden.

Hij meent dat in de huidige economische toestand een politiek van arbeidsverdeling noodzakelijk is. De werkgevers wordt gevraagd hiervoor oog te hebben en te drastische regels zouden een negatief effect en conflictsituaties in 't leven roepen. De geïnteresseerden moeten in staat worden gesteld de meest gunstige oplossing te kiezen.

Het amendement wordt ingetrokken.

Een lid vestigt de aandacht op het gebruik in de Nederlandse tekst van dit artikel van het woord « bekendmaking » en van de woorden die daarvan zijn afgeleid. Hij vraagt deze te vervangen door het woord « kennisgeving » en daarmee overeenstemmende afgeleide woorden. De bedoeling is de conformiteit met het algemeen spraakgebruik te realiseren.

Aangezien de tekst hierdoor verbeterd wordt, is de Commissie akkoord om deze wijzigingen in de oorspronkelijke tekst goed te keuren, te meer daar het essentiële en de inhoud van het artikel volledig behouden blijven.

Het artikel, samen met de kleine wijzigingen in de Nederlandse tekst, wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

de se soustraire à l'application de certaines lois sociales, par exemple en matière de jours fériés ou de petits chômages.

En matière de jours fériés, il faut signaler que ces pratiques ont déjà été combattues par la réglementation en vigueur. En effet, l'article 13, alinéa 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, dispose que :

« Lorsqu'il existe un régime de chômage partiel et que l'employeur procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres, sans cependant en augmenter le nombre, l'employeur reste tenu au paiement de la rémunération pour le jour férié qui coïnciderait avec un jour nouveau de chômage partiel survenant dans une période de trente jours qui suit l'instauration du nouveau régime de travail dans l'entreprise. »

En matière de petits chômages, les possibilités d'abus sont fort réduites étant donné que, sauf peut-être pour la date de la communion solennelle, la date de la survenance des événements qui permettent aux travailleurs de s'absenter est incertaine.

On peut se demander dès lors s'il est vraiment nécessaire de légiférer en la matière, d'autant plus qu'il sera toujours loisible à l'employeur qui veut changer la date des jours chômés de notifier sept jours à l'avance un nouveau régime de travail à temps réduit comportant d'autres jours de chômage que celui qui était en vigueur.

Au cours de la discussion, le Ministre signale qu'au cas où les amendements seraient adoptés, des difficultés pourraient se produire pour les entreprises à travail continu. Le vote des modifications proposées entraînerait la nécessité d'amender également d'autres paragraphes pour préserver la cohérence de l'ensemble du texte.

Il estime que, dans la conjoncture économique actuelle, une politique de répartition du travail s'impose. Alors qu'on demande aux employeurs de tenir compte de cet élément, des mesures trop draconiennes auraient un effet négatif et engendreraient des conflits. Les intéressés doivent avoir la possibilité de choisir la solution la plus favorable.

L'amendement est retiré par son auteur.

Un membre attire l'attention sur l'emploi, dans le texte néerlandais de cet article, du mot « bekendmaking » et de ses dérivés. Il demande de les remplacer par le mot « kennisgeving » et ses dérivés. Il entend ainsi mettre le texte en conformité avec l'usage général.

Considérant que la forme de l'article s'en trouve améliorée, la Commission est d'accord pour approuver ces modifications au texte originel, d'autant plus que l'essentiel et le contenu de l'article sont maintenus intégralement.

En première lecture, l'article de même que les légères retouches apportées au texte néerlandais sont adoptés à l'unanimité.

Bij de tweede lezing wordt het hierboven besproken amendement opnieuw ingediend. De voorsteller wijst erop dat de koninklijke besluiten van 18 april 1974 en 3 december 1974, waarnaar de Minister tijdens de eerste lezing heeft verwezen, niet alle moeilijkheden oplossen. Het is de bedoeling de werkgever te verplichten de feestdagen bij gedeeltelijke arbeid te betalen.

De Minister geeft toe dat de werkgever, vooral in een klein bedrijf, geneigd kan zijn de regeling van tijdelijke werkloosheid stelselmatig te wijzigen om op die wijze de feestdagen niet te moeten betalen. De concrete toepassing van de wetgeving betreffende de feestdagen zou moeten worden nagegaan. Het is steeds mogelijk het koninklijk besluit ter zake te verbeteren.

De Minister heeft overigens aan de administratie opdracht gegeven een tekst voor te bereiden tot regeling van dit probleem.

Hij vraagt aan de indiener het amendement in te trekken.

Deze laatste is hiermee akkoord, aangezien de Minister de verzekering heeft gegeven dat de koninklijke besluiten van 18 april en 3 december 1974 zodanig zullen worden gewijzigd dat elk misbruik tegen of ontduiking van de betaling van de betaalde feestdagen of van het behoud van het normale loon voor werknemers die ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen afwezig zijn, onmogelijk wordt gemaakt.

Enkele leden dienen een amendement in ertoe strekkende in § 7 van dit artikel, de woorden « de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 » te vervangen door de woorden « de bepalingen van §§ 1, 2, 5 en 6 ».

#### *Verantwoording.*

Ook § 6 voorziet in formaliteiten van kennisgeving, precies als de reeds vermelde paragrafen. Het is dan ook logisch om ook voor deze paragraaf in dezelfde sancties te voorzien.

De indieners verwijzen nog naar een vonnis van de arbeidsrechtbank van Veurne.

De Minister merkt op dat de verwijzing naar § 6 die alleen betrekking heeft op de berekening van de duur van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst niet noodzakelijk is. Men dient rekening te houden met het geheel van de bepaling.

De formaliteiten in verband met de kennisgeving, voorgeschreven in § 6, tweede lid, beogen de werkgever die onvoorziene bestellingen krijgt, de gelegenheid te geven hetzij de arbeid volledig te doen hervatten, hetzij het aantal werkloosheidsdagen te verminderen vóór de datum die is vastgesteld in zijn oorspronkelijke kennisgeving.

Indien de arbeid volledig is hervat of indien het aantal werkloosheidsdagen is verminderd, maar de werkgever heeft nagelaten de R.V.A. hiervan per aangetekende brief in kennis te stellen, wordt de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid geacht de duur te hebben welke de werkgever in zijn kennisgeving heeft vermeld (§ 6, eerste lid). Met andere woorden, er wordt geen rekening gehouden met de werkelijke hervatting van de arbeid.

En deuxième lecture, l'amendement discuté précédemment est redéposé. L'auteur fait observer que les arrêtés royaux des 18 avril et 3 décembre 1974, auxquels le Ministre s'est référé lors de la première lecture, ne résolvent pas toutes les difficultés. L'amendement a pour but d'obliger l'employeur à payer les jours fériés en cas de régime de travail à temps réduit.

Le Ministre reconnaît que l'employeur, surtout dans les petites entreprises, pourrait être tenté de modifier systématiquement le régime de chômage partiel afin de ne pas devoir payer les jours fériés. L'application concrète de la législation relative aux jours fériés devrait être vérifiée. Il est toujours possible d'améliorer l'arrêté royal réglant la matière.

Le Ministre a d'ailleurs chargé l'administration de préparer un texte en vue de résoudre la question.

Il demande que l'amendement soit retiré.

L'auteur de l'amendement marque son accord, le Ministre ayant donné l'assurance que les arrêtés royaux des 18 avril et 3 décembre 1974 seront modifiés de manière à rendre impossible tout abus ou carence en matière de paiement des jours fériés ou de maintien de la rémunération normale des travailleurs absents en raison de certains événements familiaux.

Plusieurs membres proposent un amendement visant, au § 7 de cet article, à remplacer les mots « aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 5 » par les mots « aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1<sup>er</sup>, 2, 5 et 6 ».

#### *Justification.*

Le § 6 prévoit lui aussi des formalités de notification, exactement comme les paragraphes précités. Il est dès lors logique de prévoir les mêmes sanctions pour ce paragraphe.

Les auteurs de l'amendement se réfèrent en outre à un jugement du tribunal du travail de Furnes.

Le Ministre fait remarquer que la référence au § 6, qui concerne uniquement le calcul de la durée de la suspension de l'exécution du contrat, n'est pas nécessaire. Il faut tenir compte de l'ensemble de la disposition.

Les formalités de notification prescrites par le § 6, alinéa 2, ont pour but de permettre à l'employeur qui a reçu des commandes imprévues, soit de reprendre le travail à temps plein, soit de réduire le nombre de jours de chômage avant la date prévue dans sa notification initiale.

Si le travail a effectivement repris à temps plein ou que le nombre des jours de chômage ait été réduit, mais que l'employeur ait omis d'en aviser l'O.N.Em. par recommandé, le régime de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit est censé comporter la durée indiquée par l'employeur dans sa notification (§ 6, alinéa 1<sup>er</sup>). En d'autres termes, il n'est pas tenu compte de la reprise effective du travail.

Paragraaf 6 heeft alleen tot doel een regel vast te stellen voor de berekening van de duur van de arbeidsregeling.

Indien de werkgever de formaliteiten niet in acht neemt zodat geen rekening kan worden gehouden met een werkhervatting waardoor de duur van de regeling die hij heeft ingevoerd kan worden verkort, stelt hij zich bloot aan de sancties bepaald in § 7, tweede lid, ingeval hij zich niet houdt aan de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid.

De bestaande wetgeving vertoont geen enkele leemte en het is ook niet aangewezen die wetgeving te wijzigen na een alleenstaande en aanvechtbare rechterlijke beslissing.

Na deze uitleg van de Minister wordt het amendement ingetrokken.

In verband met artikel 51, § 6, tweede lid, wijst de Minister er nog op dat de werkgever een einde kan maken aan de uitwerking van zijn kennisgeving indien hij zijn werknemers hiervan mededeling doet door aanplakking of individuele kennisgeving.

Dat is de eerste voorwaarde.

Het ligt voor de hand, en dat is tot dusver nog niet betwist, dat in geval van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de aanplakking in de werkplaats geen zin heeft aangezien de arbeiders niet verplicht zijn zich ter plaatse te begeven.

De verplichting om de werkhervatting ter kennis te brengen van de arbeiders, vervalt alleen dan wanneer de aanplakking geschiedt tijdens een werkdag in de regeling van gedeeltelijke arbeid.

Het is dus duidelijk dat enkel in geval van een regeling van gedeeltelijke arbeid de werkgever de mededeling kan doen door aanplakking of individuele kennisgeving. In geval van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, moet de werkgever zijn arbeiders door een individuele kennisgeving op de hoogte brengen.

Het artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 52.

(Art. 52 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —**  
**Ziekte. — Ongeval van gemeen recht.**

Een lid dient een amendement in, ertoe strekkend :

In § 1, eerste alinea van dit artikel, « 80 pct. » te vervangen door « 100 pct. ».

#### *Verantwoording.*

Het gaat om een wettelijke bevestiging van een bestaande toestand, daar krachtens de bij koninklijk besluit bekrachtigde collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 12 en 13 (van de Nationale Arbeidsraad) het gewaarborgd weekloon bij ziekte vanaf 1 januari 1974 gebracht is geworden op 100 pct. in plaats van 80 pct.

Le § 6 a uniquement pour but de fixer une règle de calcul de la durée du régime de travail.

Si l'employeur ne respecte pas les formalités qui lui permettent de faire prendre en considération une reprise du travail qui réduit la durée du régime qu'il a instauré, il subira éventuellement les sanctions prévues par le § 7, alinéa 2, en cas de dépassement des dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit.

La législation existante ne comporte aucune lacune et il n'est pas non plus indiqué de la modifier à la suite d'une décision judiciaire isolée et critiquable.

Après ces explications du Ministre, l'amendement est retiré par ses auteurs.

En ce qui concerne l'article 51, § 6, alinéa 2, le Ministre précise que l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle.

C'est la première condition requise.

Il va de soi, et cela n'a pas été contesté jusqu'à présent, qu'en cas de suspension totale de l'exécution du contrat, un avertissement par affichage sur les lieux de travail n'aurait aucune valeur, puisque les ouvriers n'ont aucune obligation de s'y rendre.

L'employeur n'est libéré de son obligation d'avertir les ouvriers de la reprise du travail que par un affichage effectué au cours d'une journée de travail située dans un régime de travail à temps réduit.

Ce n'est donc qu'en cas de régime de travail à temps réduit que l'employeur peut éventuellement recourir à un avertissement par affichage ou par notification individuelle. En cas de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur devra avertir ses ouvriers par notification individuelle.

En deuxième lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

#### ART. 52.

(Art. 52 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —**  
**Maladie. — Accident de droit commun.**

Un commissaire dépose un amendement visant à :

Au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de cet article, remplacer les mots « 80 p.c. » par les mots « 100 p.c. ».

#### *Justification.*

Il s'agit de la consécration légale d'un état de fait, étant donné qu'en vertu des conventions collectives de travail n<sup>os</sup> 12 et 13 (du Conseil national du travail), ratifiées par arrêté royal, la rémunération hebdomadaire garantie en cas de maladie a été portée à 100 p.c. au lieu de 80 p.c. à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1974.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dit amendement strekt tot wettelijke bevestiging van de verhoging van het gewaarborgd weekloon van 80 pct. tot 100 pct. Deze verworvenheid is sedert 1 januari 1974 neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 1974.

Hoewel die overeenkomst vanaf 31 december 1974 in principe kan worden herzien of opgezegd op verzoek van een der ondertekenende partijen, is het in de praktijk weinig waarschijnlijk dat zal worden teruggekomen op een sociaal voordeel dat aan de werklieden is toegekend.

Het amendement kan worden aangenomen.

Correlatief moet echter ook artikel 53 worden geamendeerd, en wel als volgt :

- 1° de aanduiding « § 1 » te doen vervallen;
- 2° § 2 te doen vervallen.

*Verantwoording.*

Die bepaling is overbodig geworden.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in eerste lezing met algemene stemmen aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt een amendement ingediend dat aan § 1 van dit artikel een lid wil toevoegen, luidende :

« Wanneer de werkmán die anciënniteit bereikt tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen. »

*Verantwoording.*

De voorbeelden gegeven bij de wet van 1969 en de rechtspraak bevestigen dit standpunt. Is het dan niet beter het ook uitdrukkelijk in de wet te schrijven ?

De Minister verklaart dat er over de toepassing van de wet eensgezindheid is. Dat blijkt overigens uit de verantwoording van het amendement. Het is dus niet nodig deze regel in de wet zelf te schrijven.

De indiener is evenwel van oordeel dat het beter is betwistingen voor de rechtbank te voorkomen, te meer daar er een vaste rechtspraak bestaat.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 53.

(Art. 53 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —  
Aanpassingen bij koninklijk besluit.**

In verband met dit artikel legt een commissaris een amendement voor, strekkend om :

Nummer 1° van § 1 van dit artikel als volgt te wijzigen :  
« 1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, § 1, laatste lid, wijzigen ; ».

## REPONSE DU MINISTRE :

Cet amendement vise à consacrer légalement l'augmentation de 80 p.c. à 100 p.c. du salaire hebdomadaire garanti déjà réalisée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1974 par la convention collective de travail n° 12 du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 janvier 1974.

Bien qu'en principe cette convention puisse être révisée ou dénoncée à partir du 31 décembre 1974 à la demande d'une partie signataire, on ne conçoit pas en pratique qu'on puisse revenir sur cet avantage social acquis par les ouvriers.

L'amendement peut être accepté.

Corrélativement, il faut cependant amender également l'article 53 comme suit :

- 1° supprimer la mention « § 1<sup>er</sup> » ;
- 2° supprimer le § 2.

*Justification.*

Cette disposition devient sans objet.

En première lecture, l'amendement ainsi que l'article amendé sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, cet article fait l'objet d'un amendement visant à en compléter le § 1<sup>er</sup> par un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de sept jours visée à l'alinéa premier, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants. »

*Justification.*

Les exemples cités dans la loi de 1969 et la jurisprudence confirment ce point de vue. Dès lors, ne vaut-il pas mieux l'inscrire expressément dans la loi ?

Le Ministre déclare qu'il y a unanimité en ce qui concerne l'application de la loi. C'est ce qui ressort d'ailleurs de la justification de l'amendement. Il n'est donc pas nécessaire d'inscrire cette règle dans la loi même.

L'auteur de l'amendement croit cependant préférable d'éviter les contestations devant les tribunaux, d'autant plus qu'il existe une jurisprudence constante en la matière.

En deuxième lecture, l'amendement et l'article amendé sont adoptés à l'unanimité.

## ART. 53.

(Art. 53 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —  
Adaptations par arrêté royal.**

Un commissaire propose, à cet article, un amendement visant à :

Modifier comme suit le 1° du § 1<sup>er</sup> de cet article :  
« 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1<sup>er</sup>, dernier alinéa ; ».

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Het amendement wil nader aangeven op welk lid van artikel 52 wordt gedoeld door de verwijzing in artikel 53.

Het amendement kan worden aangenomen.

Tengevolge van de aanvaarding van het amendement en het voorstel van de Regering, gedaan bij de bespreking van artikel 52, wordt door de leden van de Commissie aanvaard het artikel 53 te amenderen als volgt :

1° de aanduiding « § 1 » te schrappen;

2° eveneens te schrappen § 2.

Het amendement van het lid wordt eenparig aangenomen alsook de schrapping van de aanduiding « § 1 » en van de tekst van paragraaf 2, die zonder betekenis is geworden wegens het aanvaarden van het amendement bij artikel 52.

Het aldus geamendeerde artikel wordt in eerste en tweede lezing eenparig aanvaard.

## ART. 54.

(Art. 54 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —  
Arbeidsongeval. — Beroepsziekte.**

Het artikel wordt in eerste lezing zonder opmerking en met eenparigheid aangenomen.

Ook hier wordt in tweede lezing een amendement ingediend dat ten doel heeft het eerste lid van § 2 van dit artikel te wijzigen als volgt :

« § 2. In afwijking van artikel 22 en artikel 58, 10°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas of het Fonds voor arbeidsongevallen, het bij artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten. »

*Verantwoording.*

Het komt voor dat na een arbeidsongeval een periode van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid intreedt na het verstrijken van de herzieningstermijn. Op grond van artikel 25 van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, keert het Fonds voor arbeidsongevallen in dat geval de uitkeringen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid uit.

In dergelijk geval moet echter gedurende de eerste zeven kalenderdagen van de nieuwe volledige arbeidsongeschiktheidsperiode door de werkgever het gewaarborgd weekloon uitgekeerd worden, daar artikel 54, § 1, van het ontwerp in geen uitzondering voorziet. Derhalve moet § 2 in dezelfde mate als bepaald voor de tussenkomst van o.m. de verzeke-

## REPONSE DU MINISTRE :

L'amendement consiste à préciser quel alinéa de l'article 52 est visé par la référence faite par l'article 53.

Il peut être accepté.

A la suite de l'adoption de l'amendement et tenant compte de la proposition faite par le Gouvernement lors de l'examen de l'article 52, la Commission adopte à l'article 53 un amendement visant :

1° à supprimer la mention « § 1<sup>er</sup> »;

2° à supprimer le § 2.

L'amendement proposé par le commissaire est adopté à l'unanimité, de même que celui proposant la suppression de la mention « § 1<sup>er</sup> » et du texte du § 2, qui est devenu sans objet en raison de l'adoption de l'amendement à l'article 52.

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 54.

(Art. 54 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —  
Accident du travail. — Maladie professionnelle.**

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation en première lecture.

En deuxième lecture, cet article fait également l'objet d'un amendement visant à en modifier le premier alinéa du § 2 comme suit :

« § 2. Par dérogation à l'article 22 et à l'article 58, 10°, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société ou la caisse d'assurances ou le Fonds des accidents du travail visés à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, et, en ce qui concerne les gens de mer, le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1<sup>er</sup>, 1°, de la même loi ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période. »

*Justification.*

Il arrive qu'après un accident du travail, une période d'incapacité totale temporaire débute après l'expiration du délai de révision. Sur base de l'article 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, le Fonds des accidents du travail verse dans ce cas les indemnités afférentes à l'incapacité temporaire totale.

Mais dans pareil cas, l'employeur doit payer le salaire hebdomadaire garanti pendant les sept premiers jours civils de la nouvelle période d'incapacité totale, l'article 54, § 1<sup>er</sup>, du projet ne prévoyant aucune exception. Il faut dès lors que le § 2 prévienne des dérogations en ce qui concerne l'intervention précitée du Fonds des accidents du travail à l'instar de

ringsmaatschappij, voorzien in afwijkende bepalingen t.a.v. de hogergenoemde tussenkomst van het Fonds voor arbeidsongevallen.

De Minister zegt dat dit amendement een loutere vormverbetering invoert, aangezien de maatschappij of de verzekeringskas bedoeld zijn in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet en het Fonds voor beroepsziekten bedoeld is in artikel 58.

Overigens is het niet langer nodig de zeelieden, die door het Fonds worden vergoed overeenkomstig artikel 58, § 1, 1°, apart te vermelden, aangezien het Fonds, overeenkomstig 10° van hetzelfde artikel, aan alle werknemers vergoedingen uitkeert in geval van verergering van de blijvende arbeidsongeschiktheid.

Bijgevolg moeten de woorden « de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas of het Fonds voor arbeidsongevallen, het bij artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft » op de regels 4 tot 8 van het amendement, worden vervangen door de woorden « de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor arbeidsongevallen ».

Na overleg met zijn collega van Sociale Voorzorg, dient hij volgend subamendement in :

Het eerste lid van § 2 van dit artikel te vervangen als volgt :

§ 2. In afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor arbeidsongevallen alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de beroepsziekten, ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten. »

Het regeringsamendement en het aldus gewijzigde artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 55.

(Art. 55 van de tekst van de Commissie.)

#### Rust bij zwangerschap en bevalling.

Het artikel wordt, zowel in eerste als in tweede lezing, zonder opmerking en eenparig aangenomen.

#### ART. 56.

(Art. 56 van de tekst van de Commissie.)

#### Berekening van het normale loon.

Een commissaris stelt een amendement voor, strekkend om het laatste lid van dit artikel te schrappen. Hij vindt het

ce qui est prévu pour l'intervention notamment de la compagnie d'assurances.

Le Ministre dit que cet amendement appelle une rectification de pure forme, étant donné que la société ou la caisse d'assurances sont visées à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail et que le Fonds des accidents du travail est visé à l'article 58.

D'autre part, il ne s'indique plus de faire une distinction en ce qui concerne les gens de mer, pour lesquels le Fonds intervient en application de l'article 58, § 1<sup>er</sup>, 1°, puisqu'il intervient en application du 10° du même article pour la généralité des travailleurs en cas d'aggravation de l'incapacité permanente de travail.

Dès lors, les mots « à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, et en ce qui concerne les gens de mer le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1<sup>er</sup>, 1° de la même loi » figurant aux lignes 6 à 9 de l'amendement doivent être remplacés par les mots « aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail ».

Après concertation avec son collègue de la Prévoyance sociale, le Ministre dépose le sous-amendement suivant :

Remplacer le premier alinéa du § 2 de cet article par la disposition suivante :

« § 2. Par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurances ou le Fonds des accidents du travail visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période. »

L'amendement du Gouvernement et l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 55.

(Art. 55 du texte adopté par la Commission.)

#### Repos de grossesse et d'accouchement.

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 56.

(Art. 56 du texte adopté par la Commission.)

#### Calcul de la rémunération normale.

Un commissaire dépose un amendement visant à supprimer le dernier alinéa de cet article. En effet, il considère

normaal dat voor gelijke omstandigheden gelijke voorwaarden spelen.

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

De wet van 10 december 1962 heeft een bepaling ingevoegd volgens welke de Koning, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon kan invoeren, dan wordt voorgeschreven in de wetgeving betreffende de feestdagen.

De reden was dat, in bepaalde bedrijfstakken, de toepassing van de regels voor het bepalen van het normale loon van de feestdagen, onoverkomelijke moeilijkheden kan doen rijzen, omdat het onmogelijk is nauwkeurig en zonder betwisting het aantal werkdagen gedurende een welbepaald tijdvak vast te stellen.

Ter uitvoering van die wetsbepaling heeft een koninklijk besluit van 29 december 1964, onlangs gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 april 1973, een forfaitair dagloon vastgesteld in de bosbouwbedrijven die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de houtnijverheid.

Indien het amendement wordt aangenomen, zou die eigen regeling van de bosbouwbedrijven moeten worden opgeheven. De ervaring sedert 1962 heeft trouwens geleerd dat er geen gevaar bestaat voor uitbreiding van deze afwijkende regeling tot andere sectoren.

Na deze ophelderingen wordt het amendement ingetrokken en het artikel eenparig aangenomen.

Ook in tweede lezing wordt het artikel eenparig aangenomen.

#### ART. 57.

(Art. 57 van de tekst van de Commissie.)

#### Vrijstelling van de werkgeversverplichtingen.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing zonder opmerking en eenparig aangenomen.

### HOOFDSTUK III.

#### Einde van de overeenkomst.

#### ART. 58.

(Art. 58 van de tekst van de Commissie.)

#### Beëindiging bij aanslepende ongeschiktheid.

Een commissielid vraagt waarom er geen eenvormigheid is tussen de artikelen 58 en 78.

comme normal d'appliquer, à circonstances égales, des conditions égales.

#### REPOSE DU MINISTRE :

La loi du 10 décembre 1962 a inséré une disposition permettant au Roi, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail, de fixer un autre mode de calcul du salaire normal que celui qui est prescrit par la législation en matière de jours fériés.

La raison en était que dans certaines branches d'industrie, l'application des règles prescrites pour la détermination du salaire normal des jours fériés peut présenter des difficultés insurmontables, parce qu'il est impossible de déterminer avec exactitude et sans contestation le nombre de jours de travail pendant une période déterminée.

En exécution de cette disposition légale, un arrêté royal du 29 décembre 1964, modifié récemment par l'arrêté royal du 9 avril 1973, a fixé un salaire forfaitaire journalier dans les exploitations forestières relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie du bois.

L'adoption de l'amendement impliquerait la suppression de ce régime spécifique aux exploitations forestières. Par ailleurs, l'expérience de l'application de cette dérogation depuis 1962 montre qu'il n'y a pas de risques d'extension à d'autres secteurs.

A la suite des explications fournies par le Ministre, l'auteur de l'amendement retire son texte et l'article est adopté à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 57.

(Art. 57 du texte adopté par la Commission.)

#### Dispense des obligations des employeurs.

L'article est adopté sans observation et à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.

### CHAPITRE III.

#### Fin du contrat.

#### ART. 58.

(Art. 58 du texte adopté par la Commission.)

#### Résiliation en cas d'incapacité prolongée.

Un membre demande pourquoi il n'y a pas d'uniformité entre les articles 58 et 78.

## ART. 58.

- Voor alle overeenkomsten;
- geen vermindering van het loon;
- tijdvakken moederschapsrust komen in aanmerking.

*Werklieden.*

Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkmans een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

## ART. 78.

- Voor de overeenkomsten voor onbepaalde tijd;
- vermindering van het gewaarborgd loon;
- die tijdvakken komen niet in aanmerking.

*Bedienden.*

Duurt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor een onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

*De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever worden verminderd, wanneer aan de overeenkomst een einde moet gesteld worden wegens de aard van het werk en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs kan worden geleverd door alle middelen als naar recht.*

*De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.*

## ART. 58.

- Pour tous les contrats;
- pas de réduction de la rémunération;
- périodes repos de maternité entrent en ligne de compte.

*Ouvriers.*

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

## ART. 78.

- Pour les contrats de durée indéterminée;
- réduction du salaire garanti;
- ces périodes n'entrent pas en ligne de compte.

*Employés.*

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée dépasse six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

*Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la résiliation du contrat s'impose compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve peut être fournie par toutes voies de droit.*

*Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.*

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Het ontwerp van wet neemt de bestaande teksten getrouw over.

Die teksten vertonen bepaalde verschillen. Het grootste verschil is opgeheven door de wet van 10 december 1962. Vroeger moest de arbeidsongeschiktheid negentig dagen geduurd hebben om een einde te kunnen maken aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden; die tijdsduur is nu tot zes maanden verlengd.

De nog bestaande verschillen zijn toe te schrijven :

- wat de aard van de overeenkomsten betreft, aan de traditioneel verschillende regeling inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden tussen de overeenkomsten voor onbepaalde tijd gesloten voor een duur van ten minste drie maanden enerzijds, en de overeenkomsten met proeftijdbeding of gesloten voor een duur van minder dan drie maanden anderzijds;

- aan het feit dat het niet zelden voorkomt dat de werkgever aan de zieke bediende zijn normaal loon doorbetaalt

## REPOSE DU MINISTRE :

Le projet de loi reprend fidèlement les textes actuellement en vigueur.

Ces textes présentent certaines différences dont la principale a déjà été supprimée par la loi du 10 décembre 1962 qui a porté de nonante jours à six mois la durée de l'incapacité de travail requise pour pouvoir résilier le contrat d'emploi pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins trois mois.

Les différences qui subsistent tiennent :

- en ce qui concerne la nature des contrats, au régime traditionnellement différent en matière de contrat d'emploi entre les contrats à durée indéterminée conclus pour une durée d'au moins trois mois, d'une part, et les contrats affectés d'une clause d'essai ou conclus pour une durée de moins de trois mois, d'autre part;

- au fait qu'il n'est pas rare que l'employeur continue de payer à l'employé malade sa rémunération normale même



na het verstrijken van de dertig eerste dagen van arbeidsongeschiktheid. Wordt de mogelijkheid weggenomen om dat loon af te trekken van de beëindigingsvergoeding, dan dreigt de toekenning ervan zeldzamer te worden;

— aan de omstandigheid ook dat de opzeggingstermijnen voor de bedienden veel langer zijn dan voor de werklieden, hetgeen veel hogere beëindigingsvergoedingen met zich medebrengt.

Met betrekking tot de tijdvakken van moederschapsrust spreekt het vanzelf dat deze niet kunnen in aanmerking komen bij de berekening van de periode van zes maanden, daar moederschapsrust geen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of van een ongeval is. Dat was reeds vermeld in het verslag van de Senaatscommissie (Gedr. St., zitting 1953-1954, nr. 170, blz. 28).

Artikel 58 is niet duidelijk wat betreft de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedurende de perioden van verlof. Om een verkeerde uitlegging te voorkomen zou er een laatste lid aan kunnen worden toegevoegd van dezelfde inhoud als het laatste lid van artikel 78.

De Regering stelt derhalve voor aan de tekst van dit artikel de volgende alinea toe te voegen :

« De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden niet medegerekend voor de berekening van de zes maanden. »

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

Het artikel wordt in tweede lezing zonder verdere bespreking eenparig aangenomen.

#### ART. 59.

(Art. 59 van de tekst van de Commissie.)

#### Opzeggingstermijnen.

In verband met dit artikel heeft de Minister nader verklaard wat volgt :

Sedert 18 juli 1973 zijn de opzeggingstermijnen voor de werklieden met minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming verdubbeld.

De termijn is van 14 op 28 dagen gebracht wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever en van 7 op 14 dagen indien het uitgaat van de werkmán.

Deze maatregel is genomen bij koninklijk besluit van 13 juli 1973 op eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad.

Voor werklieden met minder dan tien jaar anciënniteit gelden sedertdien dezelfde opzeggingstermijnen als voor de werklieden met tien tot minder dan twintig jaar anciënniteit.

Artikel 59 van het ontwerp van wet neemt de regeling over die volgt uit de verdubbeling van de opzeggingstermijnen in 1973.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

après l'expiration des trente premiers jours d'incapacité de travail. Supprimer la possibilité de déduire cette rémunération de l'indemnité de rupture risquerait d'en raréfier l'octroi;

— au fait également que les délais de préavis sont beaucoup plus longs pour les employés que pour les ouvriers, ce qui entraîne des indemnités de rupture beaucoup plus importantes.

En ce qui concerne les périodes de repos de maternité, il va de soi qu'elles ne peuvent pas entrer en ligne de compte pour le calcul de la période de six mois, étant donné que le repos de maternité ne constitue pas une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Cela avait été précisé dans le rapport de la Commission du Sénat (Doc. parl. 1953-1954, n° 170, p. 28).

L'article 58 n'est pas explicite en ce qui concerne la suspension de l'exécution du contrat pendant les périodes de congé. Afin d'éviter toute erreur d'interprétation, il pourrait être complété par un dernier alinéa identique au dernier alinéa de l'article 78.

Le Gouvernement propose dès lors de compléter le texte de l'article par un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des six mois. »

En première lecture, l'amendement et l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est adopté à l'unanimité, sans autre discussion.

#### ART. 59.

(Art. 59 du texte adopté par la Commission.)

#### Délais de préavis.

Le Ministre a donné les précisions suivantes au sujet de cet article :

Depuis le 18 juillet 1973, les délais de préavis des ouvriers comptant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ont été doublés.

Ils ont été portés de 14 à 28 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et de 7 à 14 jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier.

Cette mesure a été réalisée par l'arrêté royal du 13 juillet 1973, sur avis unanime du Conseil national du Travail.

Les délais de préavis des ouvriers comptant moins de dix ans d'ancienneté ont donc été alignés sur ceux des ouvriers comptant de dix à moins de vingt ans d'ancienneté.

L'article 59 du projet de loi reprend la réglementation qui découle du doublement des délais de préavis réalisés en 1973.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

**ART. 60.**

(Art. 60 van de tekst van de Commissie.)

**Opzeggingstermijnen voor werklieden  
met minder dan zes maanden anciënniteit.**

Een lid vraagt of er in dit artikel geen bepaling moet ingevoegd worden ter bescherming van de miliciens.

De Minister verwijst naar het verbod van opzegging vervat in artikel 36, 3°, dat ook van toepassing is voor artikel 60, zodat geen bijzondere bepaling ter bescherming van de miliciens nodig is.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

**ART. 61.**

(Art. 61 van de tekst van de Commissie.)

**Wijziging van de opzeggingstermijnen.**

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

**ART. 62.**

(Art. 62 van de tekst van de Commissie.)

**Wederinvoering van de volledige arbeidsregeling  
gedurende de opzeggingstermijnen.**

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

**ART. 63.****Onrechtmatig ontslag.**

Een commissielid vraagt zich af of het niet wenselijk zou zijn de werkgever te verplichten, bij het betalen van de beëindigingsvergoeding, voorzien in dit artikel, het ziekenfonds te verwittigen. Hij is van oordeel dat daardoor heel wat terugvorderingen zouden worden voorkomen.

De Minister deelt deze mening niet. De aangifte van de uitbetaling van de beëindigingsvergoeding door de werkgever aan het ziekenfonds zou de werkgever supplementair werk opleggen en niets bijbrengen voor de werknemer. Een dergelijke bepaling is naar zijn mening dan ook overbodig.

Een ander lid merkt op dat er nergens sprake is van de motivatie van de afdanking van de werknemers door de werkgever. In Titel II, Hoofdstuk III, heeft hij daarvan niets teruggevonden. Nochtans is het ingeroepen motief tot afdanking steeds hetzelfde en afhankelijk van de reorganisatie in de vennootschap of de onderneming.

**ART. 60.**

(Art. 60 du texte adopté par la Commission.)

**Délais de préavis des ouvriers  
ayant moins de six mois d'ancienneté.**

Un membre demande s'il ne conviendrait pas s'insérer dans cet article une disposition destinée à protéger les miliciens.

Le Ministre se réfère à l'interdiction de licenciement prévue à l'article 36, 3°, qui est également d'application pour l'article 60, ce qui fait qu'aucune disposition particulière n'est nécessaire en vue de protéger les miliciens.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

**ART. 61.**

(Art. 61 du texte adopté par la Commission.)

**Modification des délais de préavis.**

L'article est adopté sans observations et à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

**ART. 62.**

(Art. 62 du texte adopté par la Commission.)

**Rétablissement du régime de travail à temps plein  
pendant la durée du préavis.**

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

**ART. 63.****Licenciement abusif.**

Un commissaire se demande s'il ne serait pas souhaitable d'obliger l'employeur, lors du paiement de l'indemnité de licenciement prévue dans cet article, à en avertir la mutuelle. Il estime que cela permettrait d'éviter quantité de recouvrements ultérieurs.

Le Ministre ne partage pas cette opinion. La déclaration à la mutuelle du paiement de l'indemnité de licenciement imposerait un travail supplémentaire à l'employeur et n'apporterait aucun avantage au travailleur. Il considère donc que pareille mesure serait superflue.

Un autre membre fait observer que nulle part il n'est question de la motivation du licenciement du travailleur par l'employeur. Il n'en a trouvé aucune trace au Chapitre III du Titre II. Toutefois, le motif de licenciement invoqué est toujours le même et tient à la réorganisation de la société ou de l'entreprise.

De Minister wijst erop dat de motivering van het collectief ontslag nergens verplicht wordt gesteld: de thans bestaande communautaire en nationale teksten beperken zich tot het voorschrijven van hetzij betaling van uitkeringen (koninklijk besluit van 6 augustus 1973), hetzij een procedure van voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers der werknemers (koninklijk besluit van 21 januari 1976), hetzij een procedure van kennisgeving aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (koninklijk besluit van 24 mei 1976).

Vooraf had een lid nog een schriftelijke vraag aan de Minister gesteld met betrekking tot de motivering van de afdanking en de wederdienstneming waarop volgend antwoord werd verstrekt:

In artikel 63 van het ontwerp van wet, dat handelt over de afdankingen, wordt niet meer verwezen naar artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Artikel 8 van dit koninklijk besluit werd vervangen door artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten raakt niet aan dit artikel 40 dat de afdanking van de zwangere vrouw verbiedt. De werkgever die dit verbod niet naleeft, is verplicht een vergoeding te betalen ten bedrage van het brutoloon over drie maanden, welke vergoeding gevoegd wordt bij de vergoeding wegens contractbreuk waarvan sprake is in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst.

Luidens artikel 37, § 1, van het voorgelegde ontwerp van wet moet die beëindigingsvergoeding, in dit geval, steeds gelijk zijn aan het loon dat verschuldigd is over de totale duur van de opzeggingstermijn. Bovendien wordt in § 3 van hetzelfde artikel uitdrukkelijk gesteld dat de vergoeding waarvan sprake is in artikel 40 van de arbeidswet, gevoegd wordt bij de in § 1 voorziene vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst.

De huidige redactie werd overigens door de Raad van State voorgesteld.

Toen de Kamercommissie het begrip « willekeurig ontslag » aannam, was zij van oordeel dat men de werkgever niet moest verplichten de reden van het ontslag op te geven want dat zou de toestand van de werkmán niet verbeteren en zou zelfs zijn belangen inzake werkloosheidsuitkeringen kunnen schaden (Kamer, Gedr. St. 270, 1968-1969, nr. 7, blz. 38, 39 en 40).

De reïntegratieplicht stuit principieel op de volgende bezwaren:

— het noodzakelijke vertrouwen tussen werkgever en werknemer is er na een poging tot ontslag niet meer;

Le Ministre signale qu'en matière de licenciements collectifs, aucune obligation de motivation des licenciements ne figure dans les textes communautaires et nationaux actuellement en vigueur, qui se bornent à prescrire soit le paiement d'indemnités (arrêté royal du 6 août 1973), soit une procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs (arrêté royal du 21 janvier 1976), soit une procédure de notification à l'Office national de l'Emploi (arrêté royal du 24 mai 1976).

Auparavant, un membre avait déjà transmis une question écrite relative à la motivation du licenciement et à la réintégration, à laquelle le Ministre avait répondu ce qui suit:

L'article 63 du projet de loi, qui traite des licenciements, ne fait plus référence à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

L'article 8 de cet arrêté royal a été remplacé par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le projet de loi relatif aux contrats de travail laisse subsister cet article 40, dont la portée est d'interdire le licenciement de la femme enceinte. L'employeur qui ne respecte pas cette interdiction est tenu de payer une indemnité égale à trois mois de rémunération brute, indemnité qui se cumule avec l'indemnité de rupture de contrat prévue par la législation en matière de contrats de louage de travail.

Aux termes de l'article 37, § 1<sup>er</sup>, du présent projet de loi, cette indemnité de licenciement doit, dans ce cas, toujours correspondre à la rémunération due pour la durée totale du délai de préavis. De plus, le § 3 du même article dit expressément que l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi sur le travail se cumule avec l'indemnité de licenciement prévue au § 1<sup>er</sup>.

La rédaction actuelle fut d'ailleurs proposée par le Conseil d'Etat.

La Commission de la Chambre des Représentants a estimé, lorsqu'elle a adopté la notion de licenciement abusif, qu'il ne fallait pas obliger l'employeur à préciser le motif du licenciement, car cela n'aurait pas amélioré la situation de l'ouvrier et pourrait même nuire à ses intérêts en matière d'allocations de chômage (Chambre, Doc. 270, 1968-1969, n° 7, pp. 38, 39 et 40).

La sanction de la réintégration se heurte sur le plan des principes aux objections suivantes:

— les rapports de confiance qui doivent exister entre employeur et travailleur n'existent plus après une tentative de licenciement;

— de weigering van de werkgever om de werknemer weer in dienst te nemen, lost zich op in de betaling van schadevergoeding.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing herinnert de Minister eraan dat de Nationale Arbeidsraad geen unaniem advies heeft uitgebracht over het laatste punt van zijn vraag om advies die betrekking had op het probleem van de motivering van het ontslag.

De standpunten die de vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers respectievelijk hebben ingenomen kunnen als volgt worden samengevat (advies nr. 541 van 20 december 1976 - uittreksel).

« De werknemersvertegenwoordigers stellen voor in onze wetgeving het beginsel in te schrijven volgens welk geen enkel ontslag zonder geldige reden mag worden gegeven.

Deze redenen moeten verband houden met de geschiktheid of met het gedrag van de werknemer of stoelen op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Het inschrijven van een dergelijk beginsel in onze wetgeving zou bijdragen tot het stabiliseren van de contractuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, wat strookt met één van de fundamentele bezorgdheden die aan het arbeidsrecht in ons land ten grondslag liggen; zulks zou tevens onze wetgeving in overeenstemming brengen met de wetgevingen van onze buurlanden en gevolg geven aan de aanbevelingen van de internationale instanties, waaronder de Aanbeveling nr. 119 van de Internationale Arbeidsconferentie betreffende de beëindiging van de arbeidsbetrekking door de werkgever.

De werknemersvertegenwoordigers menen dat het niet absoluut noodzakelijk is dat de door de werkgever geplande beslissing tot ontslag vooraf ter goedkeuring aan een administratieve instantie zou worden voorgelegd.

Zij zijn inderdaad van oordeel dat deze kwestie zou blijven behoren tot het domein van de betrekkingen tussen partijen, met dien verstande dat de rechterlijke macht in een later stadium en a posteriori eventueel kan worden verzocht om zich over de door de werkgever ter staving van zijn beslissing ingeroepen redenen uit te spreken.

Het zou noodzakelijk zijn elke beslissing tot ontslag te laten voorafgaan door een procedure van dialoog en beraad onder de partijen op het niveau van de onderneming; tijdens dat overleg zou de werknemer in kennis worden gesteld van de door de werkgever geplande beslissing tot ontslag en van de ontslagredenen; de werknemer zou de mogelijkheid hebben zijn bezwaren tegen de voorgenomen beslissing te laten kennen.

Een beslissing tot ontslag mag slechts worden genomen na onderzoek en bij ontstentenis van andere mogelijke formules.

— le refus de l'employeur de réintégrer le travailleur se résout dans le paiement de dommages-intérêts.

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

\* Lors de l'examen en deuxième lecture, le Ministre rappelle que le Conseil national du travail n'a pas pu émettre un avis unanime sur le dernier point de sa demande d'avis qui concernait le problème de la motivation du licenciement.

Voici comment peuvent se résumer les positions prises par les représentants respectivement des travailleurs salariés et des employeurs (avis n° 541 du 20 décembre 1976 - extrait).

« Les représentants des travailleurs proposent d'inscrire dans notre législation le principe selon lequel aucun licenciement ne pourrait intervenir sans motif valable de licenciement.

Ces motifs devraient être liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'inscription d'un tel principe dans notre législation contribuerait à stabiliser les rapports contractuels entre employeurs et travailleurs, conformément à une des préoccupations fondamentales du droit du travail de notre pays; elle permettrait également d'aligner notre législation sur celles des pays voisins, et de donner suite à des recommandations d'instances internationales, dont la recommandation n° 119 de la Conférence internationale du travail concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Les représentants des travailleurs estiment qu'il n'est absolument pas nécessaire que la décision de licenciement envisagée par l'employeur soit soumise à l'approbation préalable d'une instance administrative.

Ils estiment, en effet, que cette question doit continuer à relever des rapports entre les parties, le pouvoir judiciaire étant éventuellement appelé à se prononcer à un stade ultérieur et à posteriori sur les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision.

Il sera nécessaire de faire précéder toute décision de licenciement d'une procédure de dialogue et de réflexion entre les parties au niveau de l'entreprise, au cours de laquelle seraient notifiés au travailleur la décision envisagée de l'employeur et les motifs de celle-ci; le travailleur aurait la possibilité de faire valoir au cours de cette procédure ses objections contre la décision envisagée.

Aucune décision de licenciement ne pourra être prise qu'après examen et faute d'autres formules possibles.

De leden die de werkgevers vertegenwoordigen waren bereid de motivering van het ontslag gunstig te onderzoeken in het raam van een globale hervorming van ons ontslagrecht. Zij waren van oordeel dat de motivering van het ontslag insluit dat de opzeggingsregeling voor de bedienden zou worden gewijzigd, ten einde het evenwicht te bewaren tussen de rechten en de plichten bij ontslag.

In dat perspectief hadden die leden navolgend standpunt kunnen innemen :

— Akkoord over een gemotiveerde ontslagprocedure die in de mogelijkheid voorziet van verhaal voor de rechtbank in geval van betwisting en de verplichting inhoudt bij niet-wederopneming een compensatoire vergoeding uit te betalen; die vergoeding zou het dubbele bedragen van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van zes maanden, indien het ontslag niet verantwoord is;

— Voorstel tot aanpassing van het bezoldigingspeil dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de opzeggingstermijn voor de bedienden waarbij de absolute cijfers (250 000 en 500 000 F) die vrij vlug worden overschreden tengevolge van de muntontwaarding, zouden worden vervangen door een variabele parameter, gebaseerd op het maandelijkse minimum inkomen, op het niveau dat elk jaar op 1 januari wordt bereikt;

— Vandaar, voorstel om de jaarlijkse loongrens, die de bedienden recht geeft op een bijkomende opzeggingstermijn bij de opzeggingstermijnen die zijn bepaald in artikel 15, § 1, van de geordende wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, vast te stellen op het dubbele van het minimum maandinkomen dat op jaarbasis zou worden berekend. »

In het licht van dit verdeeld advies stelt de Minister voor als volgt te werk te gaan :

Op lange termijn is een richtlijn van de Europese Gemeenschap te verwachten.

Wat de individuele afdanking betreft, is de verplichting om het ontslag te motiveren een van de voorstellen die de Commissie van de Europese Gemeenschappen heeft voorgelegd aan de sociale partners en aan de regeringsdeskundigen ten einde de bepalingen van de Lid-Staten die van toepassing zijn op de wernemers in geval van individueel ontslag, te verbeteren en nader tot elkaar te brengen.

Deze richtlijn kan wellicht nog enkele jaren uitblijven. Op dat ogenblik zal de Regering alleszins de Nationale Arbeidsraad opnieuw moeten raadplegen over concrete voorstellen om de motiveringsplicht op één of andere wijze in onze wetgeving in te voegen.

In afwachting en om tegemoet te komen aan bepaalde verlangens die in de Commissie werden geuit, stelt de Minister voor artikel 63 anders te formuleren. Ofschoon dit voorstel van artikel 63 niet kan gesteund worden op een eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad, meent de Minister dat zijn amendement alleszins een stap in de goede richting

Les membres représentant les employeurs étaient disposés à envisager favorablement la motivation des licenciements dans le cadre d'une réforme globale de notre droit de licenciement. Ils estimaient qu'une modification du régime de préavis des employés était, à tout le moins, le corollaire nécessaire de la motivation, pour maintenir l'équilibre des droits et obligations en cas de licenciement.

Dans cette perspective, ces membres auraient pu adopter la position suivante :

— Accord sur une procédure de licenciement motivée, avec possibilité de recours au juge en cas de contestation du motif et obligation, à défaut de réintégration, de payer une indemnité compensatoire égale au double de la rémunération correspondant au délai de préavis, avec un maximum de six mois, si le licenciement n'est pas justifié;

— Suggestion de corriger le niveau de rémunération à prendre en considération pour le calcul de la durée du préavis des employés, en substituant aux chiffres absolus (250 000 et 500 000 F), qui sont rapidement dépassés par suite de l'érosion monétaire, un paramètre variable basé sur le revenu mensuel minimum, au niveau atteint au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année;

— En conséquence, proposition de fixer le plafond de rémunération annuelle, à partir duquel les employés pourraient prétendre à un préavis supplémentaire à ceux fixés à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, au double du revenu mensuel minimum calculé sur une base annuelle. »

Vu cet avis partagé, le Ministre propose de procéder comme suit :

A long terme, une directive de la Communauté européenne peut être attendue.

En matière de licenciements individuels, l'obligation de motiver les licenciements figure parmi les orientations que la Commission des Communautés européennes a soumises aux interlocuteurs sociaux et aux experts gouvernementaux en vue de l'amélioration et du rapprochement des dispositions des Etats membres applicables aux travailleurs en cas de licenciement individuel.

La mise au point de cette directive risque de prendre quelques années. A ce moment-là, le Gouvernement devra en tout cas consulter une nouvelle fois le Conseil national du Travail sur des propositions concrètes tendant à insérer d'une façon ou de l'autre dans notre législation l'obligation de motiver le licenciement.

En attendant et pour répondre à certains vœux exprimés en Commission, le Ministre propose de formuler autrement l'article 63 du projet. Bien que cette proposition de l'article 63 ne puisse s'appuyer sur un avis unanime du Conseil national du Travail, le Ministre estime que son amendement constitue en tout état de cause un pas dans la bonne direc-

betekent en dat de hier voorgestelde tekst door alle sociale partners kan worden aanvaard.

Het amendement van de Regering tot wijziging van artikel 63 luidt als volgt :

« Het eerste lid van dit artikel te vervangen door de volgende bepalingen :

» Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

» Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

» Onverminderd artikel 37, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. »

#### *Verantwoording.*

Het amendement wijzigt het huidige artikel 24<sup>ter</sup> dat door de wet van 21 november 1969 is ingevoegd in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

— Als willekeurig wordt beschouwd elk ontslag waarvoor geen geldige reden bestaat in de zin van de Aanbeveling nr. 119 van de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie;

— In geval van betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de ingeroepen redenen;

— Bij willekeurig ontslag kan de werknemer een vergoeding bekomen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend werd verklaard.

Het amendement evenals het geamendeerde artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 64.

(Art. 64 van de tekst van de Commissie.)

#### **Verlof om een nieuwe betrekking te zoeken.**

Een lid vraagt of de werknemer die van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 39 van het ontwerp, gebruik maakt, verplicht is een schriftelijk bewijs over te leggen dat hij wel werk is gaan zoeken.

tion et que le texte présenté pourra être admis par tous les partenaires sociaux.

L'amendement présenté par le Gouvernement à l'article 63 est libellé comme suit :

« Remplacer l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article par les dispositions suivantes :

» Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

» En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

» Sans préjudice de l'article 37, § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

#### *Justification.*

L'amendement aménage l'actuel article 24<sup>ter</sup> inséré par la loi du 21 novembre 1969 dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

— Est considéré comme abusif tout licenciement pour lequel il n'existe pas de motif valable au sens de la Recommandation n° 119 de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail;

— En cas de contestation, il appartient à l'employeur de prouver les motifs invoqués;

— En cas de licenciement abusif, l'ouvrier peut obtenir une indemnité correspondant à six mois de rémunération, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'amendement de même que l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 64.

(Art. 64 du texte adopté par la Commission.)

#### **Congé pour recherche d'un nouvel emploi.**

Un membre demande si le travailleur qui fait usage du droit de s'absenter de son travail comme il est prévu à l'article 39 du projet, est tenu de remettre une attestation écrite d'où il résulte qu'il est effectivement allé à la recherche d'un emploi.

Een ander lid vraagt of, als men éénmaal werk heeft gevonden, dezelfde rechten nog blijven bestaan en men verder van het werk mag wegblijven.

De Minister verwijst naar onderstaande parlementaire vraag van de heer De Rore, vraag nr. 92, dd. 7 mei 1975, verschenen in het bulletin nr. 34 van *Vragen en Antwoorden* (1974-1975) :

Betreft: Recht op afwezigheid voor het zoeken van een nieuwe betrekking.

Artikel 19<sup>quater</sup> van de arbeidsovereenkomst voor werklieden en artikel 17 van die voor bedienden voorzien voor de werknemer in opzegging het recht op afwezigheid voor het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking. Het is toegelaten één- of tweemaal afwezig te zijn, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

Wil de geachte Minister me medelen :

— of de werknemer aan zijn werkgever rechtvaardiging moet geven van deze afwezigheid;

— of er omstandigheden zijn waarin de werkgever mag weigeren het loon voor deze afwezigheden te betalen ?

*Antwoord* : Ik heb de eer het geachte lid mede te delen dat uit de tekst van de door hem geciteerde artikelen duidelijk blijkt dat deze wetsbepalingen een imperatief karakter hebben zowel inzake het recht op afwezigheid als wat betreft het recht op loon. Daarenboven zijn er geen wettelijke bepalingen die aan de werknemer een verplichting opleggen nopens een bewijs voor deze bijzondere afwezighedsdagen. Ook de rechtspraak is inzake de door de wet bedoelde toestand duidelijk (zie onder meer W.R. Ber. Brussel, 10 november 1950 — T.S.R. 1952, blz. 128, en J.T. 1951, blz. 186; W.R. Gent, 5 juni 1964, onuitgegeven).

Een andere zienswijze zou er trouwens op neerkomen de uitoefening van dit recht, dat het gevolg is van de vrijheid van arbeid — grondslag van ons arbeidsrecht — van bijkomende voorwaarden afhankelijk te maken.

Het spreekt vanzelf dat deze afwezigheden — die bij onderling akkoord dienen vastgesteld — voor geen ander doel mogen gebruikt worden dan om een nieuwe betrekking te zoeken, wat dus de goede trouw van de werknemer impliceert.

Wanneer de werkgever echter zou aantonen dat deze bijzondere verletdagen voor andere doeleinden werden aangewend, zou hij eventueel kunnen gerechtigd zijn het loon voor deze afwezigheden niet te betalen (zie Arbeidshof Brussel, 26 november 1974, onuitgegeven).

De Minister wijst er voorts nog op dat de werknemer zijn afwezigheid niet door een geschrift behoeft te staven.

Zelfs wanneer hij reeds werk zou gevonden hebben, mag hij verder van het recht hem toegestaan bij artikel 64, gebruik maken om nog een beter werk te zoeken.

Un autre membre aimerait savoir si, dès lors qu'il a trouvé un emploi, le travailleur conserve les mêmes droits et peut continuer à s'absenter de son travail.

Le Ministre répond en se référant à la question parlementaire posée par M. De Rore (question n° 92, du 7 mai 1975, Bulletin des *Questions et Réponses* du Sénat, n° 34, session de 1974-1975) et reproduite ci-dessous :

Objet: Droit à l'absence pour la recherche d'un autre emploi.

L'article 19<sup>quater</sup> du contrat de travail et l'article 17 du contrat d'emploi accordent au travailleur en préavis le droit de s'absenter pour chercher un autre emploi : il peut s'absenter une ou deux fois et la durée totale de son absence ne peut dépasser un jour de travail.

L'honorable Ministre voudrait-il me faire savoir :

— si le travailleur doit fournir à son employeur une justification de son absence;

— si, dans certaines conditions, l'employeur peut refuser de rémunérer ce jour d'absence ?

*Réponse* : J'ai l'honneur de communiquer à l'honorable membre qu'il résulte clairement du texte des articles cités par lui que ces dispositions légales ont un caractère impératif, aussi bien en ce qui concerne le droit de s'absenter qu'en ce qui a trait au droit à la rémunération. Au surplus, il n'existe pas de dispositions légales obligeant le travailleur à fournir une preuve pour ces journées d'absence spéciales. La jurisprudence est également claire quant à la situation visée par la loi (voir e.a. C.P. Empl. Bruxelles, 10 novembre 1950 — T.S.R. 1952, p. 128, et J.T. 1951, p. 186; C.P. Gand, 5 juin 1964, inédit).

Une autre manière de voir reviendrait d'ailleurs à subordonner l'exercice de ce droit, qui est la conséquence de la liberté de travail — base de notre droit du travail — à des conditions particulières.

Il va de soi que ces absences — à convenir d'un commun accord — ne peuvent avoir d'autre but que la recherche d'un nouvel emploi, ce qui implique donc la bonne foi du travailleur.

Si l'employeur pouvait cependant démontrer que ces jours de congé spéciaux ont servi à d'autres fins, il pourrait éventuellement avoir le droit de ne pas payer la rémunération pour ces absences (voir Cour du Travail Bruxelles, 26 novembre 1974, inédit).

Le Ministre fait encore observer que le travailleur n'est pas tenu de justifier son absence par un écrit.

Même s'il a déjà trouvé du travail, il pourra continuer à faire usage du droit qui lui est accordé par l'article 64 pour chercher un meilleur emploi.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt een amendement ingediend dat strekt om op de laatste regel van het eerste lid van dit artikel, de woorden « per week » in te voegen tussen de woorden « arbeidsdag » en « niet overschrijdt ».

*Verantwoording.*

De praktijk leert dat hier nogal eens discussies over ontstaan, hoewel de bedoeling duidelijk is. De voorgestelde tekst zou elke dergelijke betwisting uitsluiten.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in tweede lezing eenparig aangenomen.

ART. 65.

(Art. 65 van de tekst van de Commissie.)

**Concurrentiebeding.**

Een lid stelt de volgende vraag :

Meent u niet dat de huidige regeling voor bedienden en die voorgesteld voor de werklieden niet in overdreven mate de vrijheid van arbeid (één jaar, in dezelfde bedrijfstak, voor geheel België) beknot ?

Is de werkgever niet voldoende beschermd door artikel 16 van het ontwerp, artikel 309 en artikel 458 van het Strafwetboek en de gemeenrechtelijke bepalingen inzake oneerlijke concurrentie ?

Deze uiteenzetting is verantwoord door de bezorgdheid om de vrijheid van arbeid.

ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Het probleem is in studie bij de N.A.R.

Er worden bij dit artikel vier amendementen ingediend.

Het eerste amendement is wel het meest verregaande en strekt om dit artikel te doen vervallen.

*Verantwoording.*

Het concurrentiebeding verhindert de vrije keuze van de werknemer inzake zijn arbeid en de plaats waar hij die wenst uit te oefenen. Het burgerlijk recht beschikt ruim over middelen om misbruiken ter zake te beslechten. Daarom wensen wij de afschaffing van het concurrentiebeding, zowel voor bedienden, arbeiders als handelsvertegenwoordigers.

ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dit amendement heeft ten doel de algemene regeling van het concurrentiebeding op te heffen om te bereiken dat dergelijke bedingen niet meer voorkomen.

Het voorgestelde middel bereikt het nagestreefde doel niet, want indien de wet ter zake niets bepaalt, keert men terug tot de toestand van vóór de wet van 1969, toen de recht-

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

Lors de la deuxième lecture, cet article fait l'objet d'un amendement visant à en compléter le premier alinéa par les mots « par semaine ».

*Justification.*

La pratique nous apprend que cette disposition prête parfois à discussion, alors que l'intention en est claire. Le texte proposé permettrait d'éviter ces contestations.

En deuxième lecture, l'amendement ainsi que l'article amendé sont adoptés à l'unanimité.

ART. 65.

(Art. 65 du texte adopté par la Commission.)

**Clause de non-concurrence.**

Un membre pose la question suivante :

N'estimez-vous pas que la réglementation actuelle pour les employés et celle proposée pour les ouvriers représentent une atteinte exagérée à la liberté de travail (un an, dans le même secteur, pour l'ensemble de la Belgique) ?

L'employeur n'est-il pas suffisamment protégé par l'article 16 du projet, les articles 309 et 458 du Code pénal et les dispositions de droit commun relatives à la concurrence déloyale ?

Cette intervention est inspirée par le souci de sauvegarder la liberté du travail.

REPONSE DU MINISTRE :

Le problème est à l'étude au C.N.T.

Le présent article a fait l'objet de quatre amendements.

Le premier amendement est le plus radical et tend à supprimer cet article.

*Justification.*

La clause de non-concurrence empêche le travailleur de choisir librement son activité et le lieu où il désire l'exercer. Le droit civil dispose amplement de moyens permettant de régler les abus en la matière. C'est pourquoi nous souhaitons la suppression de la clause de non-concurrence, aussi bien pour les ouvriers et les employés que pour les représentants de commerce.

REPONSE DU MINISTRE :

Cet amendement vise à supprimer le régime général de la clause de non-concurrence, afin de réaliser la suppression de telles clauses.

Le moyen proposé n'atteint pas le but poursuivi, car si la loi ne dispose rien en cette matière, on en revient à la situation qui existait avant la loi de 1969, à savoir qu'à



spraak bij gebreke van een wettelijk verbod aannam dat concurrentiebedingen beperkt in tijd en ruimte en voor een welbepaalde bedrijf geoorloofd waren.

Artikel 65 van het ontwerp komt volkomen tegemoet aan het advies nr. 347 van de Nationale Arbeidsraad van 4 december 1970.

De arbeidersorganisaties hebben evenwel op 7 oktober 1974 bij de Nationale Arbeidsraad een voorstel ingediend houdende verbod van enigerlei concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bedienden, wat onvermijdelijk een weerslag zal hebben op het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Het is beter te wachten op het advies dat de Nationale Arbeidsraad hieromtrent eerlang zal uitbrengen.

De drie andere amendementen hebben betrekking op de bedragen vermeld in dit artikel.

Een eerste amendement, ingediend door een lid van de Commissie, strekt om :

1. In § 1 van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank »;

2. Het eerste lid van dit artikel met de volgende paraaf aan te vullen :

« Dit bedrag wordt verhoogd met de verhogingen die gekoppeld zijn aan de index der kleinhandelsprijzen, alsmede met alle andere verhogingen die algemeen worden toegekend in de sector waartoe de werknemer behoort. Het bedrag van 250.000 frank wordt gelijkgesteld aan 100 pct. op 1 januari 1975. »

#### *Verantwoording.*

Het bedrag van 150.000 frank is zo laag dat het praktisch de totaliteit van de werknemers omvat, hetgeen toch niet de bedoeling kan zijn van de wetgever. De aanpassing van dit bedrag aan de levensduurte en aan het welvaartspeil lijkt ons evident.

Een tweede amendement, eveneens ingediend door een lid, strekt om in dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door 300.000 frank ».

Tenslotte wordt een amendement ingediend door de Regering, eveneens strekkend om in § 1, eerste lid, van dit artikel het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank ».

#### *Verantwoording.*

In zijn advies nr. 477 van 26 maart 1975, heeft de Nationale Arbeidsraad eenparig voorgesteld de loonbedragen die voorkomen in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de geordende wetten betreffende het bediendencontract en de wet tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, met twee derde te verhogen.

Het huidige loonbedrag van 150.000 frank zou aldus op 250.000 frank worden gebracht, dit van 180.000 frank op 300.000 frank en dit van 300.000 frank op 500.000 frank.

défaut d'interdiction légale, la jurisprudence admettait la licéité des clauses de non-concurrence limitées dans le temps et dans l'espace et se rapportant à une activité bien déterminée.

L'article 65 du projet est la transposition fidèle de l'avis n° 347 du Conseil national du travail du 4 décembre 1970.

Cependant les organisations de travailleurs ont introduit au Conseil national du travail, le 7 octobre 1974, une proposition d'interdiction de toute clause de non-concurrence dans le contrat d'emploi, ce qui aura inévitablement une répercussion sur la clause de non-concurrence dans le contrat de travail.

Il convient d'attendre l'avis que le Conseil national du Travail rendra prochainement à ce sujet.

Les trois autres amendements portent sur les chiffres prévus au présent article.

Le premier amendement, proposé par un membre de la Commission, vise à :

1. Remplacer, au § 1<sup>er</sup> de cet article, le montant de « 150.000 francs » par celui de « 250.000 francs »;

2. Compléter le premier alinéa de cet article par la disposition suivante :

« Ce montant est majoré en fonction des augmentations résultant des fluctuations de l'indice des prix de délai ainsi qu'en fonction de toutes les autres augmentations généralement accordées dans le secteur auquel appartient le travailleur. Le montant de 250.000 francs sera indexé sur la base de 100 p.c. au 1<sup>er</sup> janvier 1975. »

#### *Justification.*

Le montant de 150.000 francs est tellement bas que la disposition s'appliquerait à la quasi-totalité des travailleurs; or il est impossible que telle soit l'intention du législateur. Il nous semble donc évident que ce montant doit être adapté au coût de la vie et au niveau du bien-être.

Le deuxième amendement, également proposé par un membre, a pour objet de remplacer dans cet article les mots « 150.000 francs » par les mots « 300.000 francs ».

Le troisième amendement, présenté par le Gouvernement, vise à remplacer, au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de cet article, le montant de « 150.000 francs » par le montant de « 250.000 francs ».

#### *Justification.*

Dans son avis n° 477 du 26 mars 1975, le Conseil national du Travail a proposé à l'unanimité de majorer de deux tiers les montants de rémunération figurant dans la loi sur le contrat de travail, les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et la loi fixant le statut des représentants de commerce.

Le montant actuel de 150.000 francs serait ainsi porté à 250.000 francs, celui de 180.000 francs à 300.000 francs et celui de 300.000 francs à 500.000 francs.

De Raad heeft eveneens voorgesteld dat, gelet op de evolutie van prijzen en lonen, een periodieke aanpassing van de loonbedragen door de Koning noodzakelijk is. In dit verband heeft de Raad om praktische redenen gemeend dat een dergelijke aanpassing om de twee jaar aangewezen lijkt.

Het amendement betreffende het concurrentiebeding wordt ingetrokken in afwachting dat de N.A.R. hieromtrent zijn advies zal hebben gegeven. De indiener behoudt zich het recht voor het bij een tweede lezing opnieuw in te dienen.

De beide andere leden trekken eveneens hun amendementen in. Het regeringsamendement wordt, gelet op de motivering van het advies dat de N.A.R. hierover heeft gegeven, eenparig aangenomen.

Het aldus geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing dient de Regering een amendement in dat strekt om dit artikel te vervangen als volgt :

« § 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkmán de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

» § 2. Het concurrentiebeding wordt als niet bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon 250.000 frank niet overschrijdt.

» Wanneer het jaarloon tussen 250.000 frank en 500.000 frank ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij voren genoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gereede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

» Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gereede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

» Wanneer het jaarloon 500.000 frank overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst

Le Conseil a également proposé, eu égard à l'évolution des prix et des salaires, une adaptation périodique de ces montants de rémunération par arrêté royal. Pour des raisons pratiques, le Conseil a estimé qu'une telle adaptation s'indiquait tous les deux ans.

L'amendement relatif à la clause de non-concurrence est retiré en attendant que le C.N.T. ait donné un avis à ce sujet. L'auteur se réserve le droit de le redéposer en deuxième lecture.

Les deux autres membres retirent également leurs amendements. L'amendement du Gouvernement est adopté à l'unanimité, compte tenu de la justification de l'avis donné à ce propos par le C.N.T.

En première lecture, l'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

Lors de la deuxième lecture, le Gouvernement présente un amendement visant à remplacer cet article par les dispositions suivantes :

« § 1<sup>er</sup>. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

» § 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs.

» Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 250.000 et 500.000 francs, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités, soit que ces organes ne fonctionnent pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

» En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

» Lorsque la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs, la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A

zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure.

» De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan navolgende voorwaarden :

» 1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

» 2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkmán de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

» 3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

» 4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen, te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst, afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

» Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutomaandloon van de werkmán dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag, waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

» Voor de werklíeden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

» Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen, in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

» Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán om dringende reden.

» Indien de werkmán het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste, ter toepassing van het in § 2, lid 5, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel, heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rech-

défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

» La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes :

» 1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

» 2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;

» 3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;

» 4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce, dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat, à l'application effective de la clause de non-concurrence.

» Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

» Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

» Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités, selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

» La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

» En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 5, 4°, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une

ter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade. »

Een commissielid wenst dat de bedragen van dit artikel worden aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Hij betwijfelt of het, gelet op de inflatie, wel nuttig is een nominaal bedrag te vermelden en vraagt zich af of dit artikel niet kan vervallen.

Van de andere kant merkt hij op dat het concurrentiebeding voor werklieden een innovatie is.

De verslaggever wijst erop dat het concurrentiebeding voor werklieden geen nieuwigheid is. Hij verwijst naar het huidige artikel 24<sup>quater</sup> van de wet van 10 maart 1900 waarin bepaald wordt dat het concurrentiebeding als niet bestaande wordt beschouwd in overeenkomsten waarvan het jaarloon 250.000 frank niet overschrijdt.

De Minister verwijst naar artikel 130 van het ontwerp, wat de indexering betreft, en merkt op dat de schrapping van het artikel niets oplost. Om het doel te bereiken dat het lid nastreeft, dient het concurrentiebeding formeel door de wet te worden verboden.

Het amendement van de Regering is trouwens in overeenstemming met het eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad.

Andere leden hebben eveneens bezwaar tegen de vermelding van bedragen en stellen bij subamendement voor :

A. In § 2 van het voorgestelde artikel 65, het eerste lid en de eerste volzin van het tweede lid te vervangen als volgt :

« Het concurrentiebeding wordt als niet bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarvan het jaarloon niet het dubbel overschrijdt van het gewaarborgd minimum-maandinkomen berekend op jaarbasis.

» Wanneer het jaarloon tussen het dubbel en het vierdubbel ligt van het gewaarborgd minimum-maandinkomen berekend op jaarbasis, mag het beding enkel worden toegepast... »

B. In het vierde lid de woorden : « Wanneer het jaarloon 500.000 frank overschrijdt, kan het concurrentiebeding » te vervangen als volgt : « Wanneer het jaarloon meer dan het vierdubbel van het gewaarborgd minimum-maandinkomen, berekend op jaarbasis, overschrijdt, kan het concurrentiebeding... »

De Minister merkt op dat dit amendement strekt om de verwijzing naar de lonen van 250.000 frank en 500.000 frank, die verschillende regelingen vaststellen voor de toepassing van het concurrentiebeding, te vervangen door een verwijzing naar het dubbel of het vierdubbel van het gewaarborgd minimum-maandinkomen berekend op jaarbasis.

réparation supérieure, à charge de justifier l'existence et l'étendue du préjudice. »

Un membre souhaite que les montants prévus à cet article soient adaptés à l'indice des prix à la consommation. Compte tenu de l'inflation, il doute de l'utilité de mentionner un montant nominal et se demande si cet article ne pourrait pas être supprimé.

D'autre part, il fait observer que la clause de non-concurrence constitue une innovation en ce qui concerne les ouvriers.

Le rapporteur estime, au contraire, que la clause de non-concurrence pour les ouvriers n'est pas une nouveauté. Il se réfère à l'actuel article 24<sup>quater</sup> de la loi du 10 mars 1900, qui prévoit que la clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs.

Le Ministre se réfère à l'article 130 du projet pour ce qui est de l'indexation et fait également remarquer que la suppression de l'article ne résoudrait rien. Pour atteindre l'objectif poursuivi par l'intervenant, il faudrait que la clause de non-concurrence soit formellement interdite par la loi.

L'amendement du Gouvernement est d'ailleurs conforme à l'avis unanime du Conseil national du Travail.

D'autres membres émettent également des objections à la mention de montants précis et proposent le sous-amendement suivant :

A. Au § 2 de l'article 65 proposé, remplacer le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa par ce qui suit :

« La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas le double du revenu mensuel minimum garanti, calculé sur une base annuelle.

» Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre le double et le quadruple du revenu mensuel minimum garanti, calculé sur une base annuelle, la clause ne peut s'appliquer... »

B. A l'alinéa 4, remplacer les mots : « Lorsque la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs, la clause de non-concurrence peut » par les mots : « Lorsque la rémunération annuelle dépasse le quadruple du revenu mensuel minimum garanti, calculé sur une base annuelle, la clause de non-concurrence peut... »

Le Ministre fait remarquer que cet amendement vise à remplacer la référence aux montants de rémunération de 250.000 francs et de 500.000 francs, qui déterminent des régimes différents pour l'application de la clause de non-concurrence, par une référence au double ou au quadruple du revenu mensuel minimum garanti calculé sur une base annuelle.

In de eerste plaats zijn die bedragen van 250.000 frank en 500.000 frank met algemene stemmen voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 477 van 26 maart 1975; voorts is in artikel 130, tweede lid, van het ontwerp een ander voorstel van de Raad overgenomen, namelijk dat « de loonbedragen bepaald in de artikelen 65, 67, 69, 81, 85 en 103 om de twee jaar bij koninklijk besluit worden aangepast na advies van de Nationale Arbeidsraad ».

De eerstvolgende aanpassing moet plaatshebben in juni 1977, aangezien de tegenwoordige bedragen zijn vastgesteld bij koninklijk besluit van 6 juni 1975.

Het is niet raadzaam de verwijzing naar een loonbedrag, bepaald bij koninklijk besluit voor een periode van twee jaar, te vervangen door een verwijzing naar een loonbedrag dat maandelijks kan veranderen volgens de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Overigens zijn de loonbedragen, zoals die berekend worden in het subamendement, in het begin aanzienlijk hoger dan die welke in 1975 werden voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad.

Tenslotte past het subamendement de nieuwe verwijzing alleen toe op artikel 65 van het ontwerp, terwijl het de oude verwijzing laat staan in alle andere artikelen van het ontwerp waarin sprake is van dezelfde loonbedragen.

Om die redenen vraagt de Minister het subamendement in te trekken.

Om de redenen door de Minister aangehaald en omdat de eventuele aanvaarding van het subamendement de wijziging van nog heel wat andere artikelen zou meebrengen, menen de indieners dat zij op het verzoek van de Minister kunnen ingaan.

Het regeringsamendement dat een nieuwe tekst voor dit artikel voorstelt, wordt in tweede lezing met 10 tegen 2 stemmen aangenomen.

### TITEL III.

#### De arbeidsovereenkomst voor bedienden.

#### HOOFDSTUK I.

#### Algemene bepalingen.

#### ART. 66.

(Art. 66 van de tekst van de Commissie.)

#### Toepassingsgebied.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

Observons tout d'abord que ces montants de 250.000 francs et de 500.000 francs ont été proposés unanimement par le Conseil national du travail dans son avis n° 477 du 26 mars 1975 et que l'article 130, alinéa 2, du projet a adopté une autre proposition du Conseil prévoyant que « les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 81, 85 et 103 sont adaptés par arrêté royal, tous les deux ans, après avis du Conseil national du travail ».

La prochaine adaptation doit avoir lieu au mois de juin 1977; en effet les montants actuels ont été fixés par l'arrêté royal du 6 juin 1975.

Il n'est pas souhaitable de remplacer la référence à un montant de rémunération fixé par arrêté royal pour une période de deux ans par une référence à un montant de rémunération qui peut varier mensuellement selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Par ailleurs, les montants de rémunération obtenus par la formule du sous-amendement sont au départ sensiblement plus élevés que ceux proposés par le Conseil national du travail en 1975.

Enfin, le sous-amendement se borne à appliquer la nouvelle formule de référence au seul article 65 du projet et laisse subsister l'ancienne formule de référence dans tous les autres articles du projet qui se réfèrent aux mêmes montants de rémunération.

Pour ces raisons, le Ministre demande que le sous-amendement soit retiré.

Pour les raisons invoquées par le Ministre et parce que l'adoption éventuelle de leur sous-amendement entraînerait la modification d'un grand nombre d'autres articles, les auteurs estiment pouvoir accéder à la demande du Ministre.

En deuxième lecture, l'amendement du Gouvernement, qui propose un nouveau texte de cet article, est adopté par 10 voix contre 2.

### TITRE III.

#### Le contrat de travail d'employé.

#### CHAPITRE I.

#### Dispositions générales.

#### ART. 66.

(Art. 66 du texte adopté par la Commission.)

#### Champ d'application.

Cet article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 67.

(Art. 67 van de tekst van de Commissie.)

**Beding van proeftijd.**

Een lid stelt de hierna volgende vraag :

Denkt U niet dat het aangewezen is de loongrenzen die nu nog voor bedienden bestaan, namelijk de proeftijd (180.000 frank), het scheidsrechterlijk beding (300.000 frank), de opzeggingstermijn (150.000 — 300.000 frank) en het concurrentiebeding (150.000 frank) te laten verdwijnen ?

Het lid verantwoordt zijn vraag als volgt : het past dat deze loongrenzen verdwijnen, niet alleen omdat ze discriminerend zijn maar ook omdat ze, wegens muntontwaarding, snel aan betekenis verliezen en voortdurend aanpassen noodzakelijk maken.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

De loongrenzen hebben altijd bestaan inzake de opzeggingstermijn voor bedienden.

Met betrekking tot het proeftijdbeding, het scheidsrechterlijk beding en het concurrentiebeding heeft de wetgever in 1969, op eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad, loongrenzen vastgesteld waardoor een grotere bescherming kan worden verleend aan de bedienden wier loon beneden die grenzen ligt.

Er zij op gewezen dat er ook loongrenzen bestaan in de arbeidsovereenkomst voor werklieden (art. 65) en in die voor handelsvertegenwoordigers (art. 103).

Al deze loongrenzen kunnen bij koninklijk besluit, genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad, worden aangepast aan de loonevolutie (art. 130).

Een lid en de Regering dienen respectievelijk een amendement in. Naar inhoud en vorm is er tussen beide praktisch geen verschil. Zij willen in § 2, eerste lid, van dit artikel, het bedrag « 180.000 frank » vervangen door « 300.000 frank ».

**Verantwoording.**

Cfr. verantwoording van het regeringsamendement bij artikel 65.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Door de Regering wordt nog een amendement ingediend, strekkend om in dit artikel § 4 te doen vervallen en deze bepaling op te nemen in § 1 van artikel 80bis.

Dit amendement wordt eveneens eenparig aangenomen.

Verschillende leden nemen nog het woord.

Een lid vraagt zich af wanneer een overeenkomst een aanvang neemt. Is het bij het tekenen van de overeenkomst of vanaf de eerste dag van uitvoering, d.w.z. vanaf het ogenblik dat de werknemer het werk aanvangt ?

## ART. 67.

(Art. 67 du texte adopté par la Commission.)

**Clause d'essai.**

Un membre pose la question suivante :

Ne pensez-vous pas qu'il s'indique de supprimer les limites de rémunération encore en vigueur pour les employés, qui concernent la période d'essai (180.000 francs), la clause d'arbitrage (300.000 francs), le délai de préavis (150.000 — 300.000 francs) et la clause de non-concurrence (150.000 francs) ?

L'intervenant justifie sa question comme suit : il convient de supprimer ces limites de rémunération, non seulement parce qu'elles sont discriminatoires, mais aussi parce qu'en raison de l'érosion monétaire, elles perdent à bref délai leur signification et nécessitent des adaptations constantes.

## REPONSE DU MINISTRE :

Les limites de rémunération ont toujours existé en matière de délais de préavis pour les employés.

En matière de clause d'essai, de clause d'arbitrage et de clause de non-concurrence, le législateur a fixé en 1969, sur avis unanime du Conseil national du travail, des limites de rémunération permettant d'accorder une protection plus grande aux employés dont la rémunération est inférieure à ces limites.

Il faut souligner qu'il existe également des limites de rémunération dans le contrat de travail d'ouvrier (art. 65) et dans celui de représentant de commerce (art. 103).

Toutes ces limites de rémunération peuvent être adaptées à l'évolution des rémunérations par arrêté royal pris après avis du Conseil national du travail (art. 130).

Un commissaire et le Gouvernement déposent chacun un amendement. La forme et le contenu en sont pratiquement identiques; ces amendements visent à remplacer, à l'alinéa premier du § 2 de cet article, le montant de « 180.000 francs » par « 300.000 francs ».

**Justification.**

Voir la justification de l'amendement du Gouvernement à l'article 65.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Le Gouvernement dépose encore un autre amendement visant à supprimer le § 4 de cet article et à reprendre cette disposition au § 1<sup>er</sup> de l'article 80bis.

Cet amendement est également adopté à l'unanimité.

Plusieurs membres interviennent encore dans la discussion.

L'un d'eux se demande à quel moment le contrat prend cours. Est-ce à la signature ou à compter du premier jour d'exécution, c'est-à-dire à partir du moment où le travailleur commence à travailler ?

Wat gebeurt er als de werkgever of de werknemer de overeenkomst verbreekt vooraleer deze een begin van uitvoering heeft gekregen en één van beiden zijn verplichtingen niet nakomt?

De Minister verwijst naar de rechtspraak van het Hof van cassatie vermeld bij de bespreking van artikel 37 van het ontwerp.

Het geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig goedgekeurd.

Ook in tweede lezing wordt het artikel eenparig aangenomen.

#### ART. 68.

(Art. 68 van de tekst van de Commissie.)

#### Vervangingsovereenkomst.

Aangezien er over de inhoud van dit artikel veel vragen werden gesteld, geeft de Minister de hierna volgende ophelderingen :

Dit artikel neemt de bepalingen over van artikel 13 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst.

Volgens de rechtsleer duidt de uitdrukking « niet kan arbeiden » er klaar op dat het moet gaan om gevallen waarin de te vervangen werknemer niet in staat is te arbeiden om redenen van overmacht, namelijk door een aan de vrije wil van de werknemer vreemde en onafwendbare gebeurtenis; aldus ziekte, zwangerschap, arbeidsongeval, enz. (R. Blanpain, Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging, *Arbeidsblad* 1965, blz. 1401; *Rép. prat. de droit belge*, complément III, *verbo* « Contrat de travail et contrat d'emploi », nr. 198).

De uitdrukking « niet kan arbeiden » dient te worden geïnterpreteerd als « in de onmogelijkheid te arbeiden ». Dit geldt niet voor de bediende die, met toestemming van de werkgever, een studiereis van een jaar zou maken, buiten het kader en de opdracht van zijn arbeidsovereenkomst, of zich vrijwillig zou hebben verwond of ook nog de bediende die staakt (R. Blanpain, *op. cit.*).

De vervangingsovereenkomst is per definitie een overeenkomst voor onbepaalde duur, aangezien de wet uitdrukkelijk bepaalt dat de overeenkomst mag afwijken van de wettelijke bepalingen inzake opzeggingstermijn om de vervanging te eindigen. Deze bijzondere opzeggingstermijnen mogen niet worden aangevoerd indien een van beide partijen een einde maakt aan de overeenkomst vóór het einde van de vervanging. In dat geval immers (beëindiging om een andere reden dan het einde van de vervanging) gelden de normale opzeggingstermijnen.

De Regering dient een amendement in, strekkend om aan dit artikel een derde lid toe te voegen, luidende :

« De duur van de overeenkomst gesloten ingevolge de bepalingen van dit artikel mag twee jaar niet overschrijden.

Qu'advient-il lorsque l'employeur ou le travailleur rompt le contrat avant que celui-ci ait eu un début d'exécution et lorsqu'une des deux parties ne respecte pas ses engagements ?

Le Ministre se réfère à la jurisprudence de la Cour de cassation dont il a été fait état lors de l'examen de l'article 37 du projet.

En première lecture, l'article amendé est adopté à l'unanimité.

L'article est également adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

#### ART. 68.

(Art. 68 du texte adopté par la Commission.)

#### Contrat de remplacement.

En raison des nombreuses questions posées à propos du contenu de cet article, le Ministre fournit les précisions suivantes :

Cet article reproduit les dispositions de l'article 13 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Selon la doctrine, l'expression « incapable de travailler » indique clairement qu'il doit s'agir de cas où le travailleur à remplacer ne peut travailler pour des raisons de force majeure, notamment par suite d'un événement inévitable et indépendant de la volonté du travailleur, par exemple, une maladie, une grossesse, un accident du travail (R. Blanpain, La stabilité d'emploi et le contrat de louage de travail à durée déterminée, pour une entreprise déterminée, de remplacement, *Rev. Trav.* 1965, p. 1367; *Rép. prat. de droit belge*, complément III, *verbo* Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 198).

L'expression « incapable de travailler » doit s'interpréter dans le sens d'être « dans l'impossibilité de travailler ». Tel ne serait pas le cas de l'employé qui entreprendrait avec l'autorisation de son employeur un voyage d'études d'un an, étranger au cadre et à la mission fixés par son contrat d'emploi, ou qui se serait blessé volontairement, ou encore de l'employé en grève (R. Blanpain, *op. cit.*).

Par définition, le contrat de remplacement est un contrat à durée indéterminée puisque la loi prévoit expressément que ce contrat peut déroger aux dispositions légales en matière de délai de préavis en vue de la fin du remplacement. Ces délais spéciaux de préavis ne peuvent pas être invoqués s'il est mis fin au contrat, par l'une ou par l'autre des parties, avant la fin du remplacement. En effet, dans ce cas (résiliation du contrat pour une cause étrangère à la fin du remplacement), les délais de préavis normaux sont d'application.

Le Gouvernement présente un amendement visant à compléter cet article par un alinéa 3, rédigé comme suit :

« La durée du contrat conclu en vertu des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans. Au-delà de ce délai

Nadien gelden voor de overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. »

#### *Verantwoording.*

De meerderheid van de vervangingsovereenkomsten duurt geen twee jaar. Voor de overeenkomsten die uitzonderlijk deze duur bereiken, mag men de werknemer niet de wettelijke waarborgen inzake vastheid van betrekking ontfeggen.

Het amendement en het aldus geamendeerde artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ook in tweede lezing wordt het artikel eenparig goedgekeurd.

#### ART. 69.

(Art. 69 van de tekst van de Commissie.)

#### **Arbitrageclausule.**

#### VRAAG :

Heeft de uitdrukking « dagelijks beheer van de onderneming » hier dezelfde betekenis als in de wetten van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen ?

#### ANTWOORD VAN DE MINISTER :

In afwijking van het algemeen verbod is het scheidsrechtelijk beding toegelaten voor de bediende wiens jaarloon hoger is dan 500.000 frank (amendement van de Regering) en die met het dagelijks beheer van de onderneming belast is of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming.

Bij de bespreking van de wet van 21 november 1969, waarbij deze bepaling werd ingevoegd, werd het begrip « belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming » niet nader omschreven.

In het advies nr. 246 van de Nationale Arbeidsraad van 22 december 1966 wordt hiervan evenmin een begrip-bepaling gegeven.

Daar het om een afwijking van een wettelijke verbodsbepaling gaat, moet dit begrip beperkend geïnterpreteerd worden.

Voor die interpretatie kan het best verwezen worden naar de procedure van aanwijzing van de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, die omschreven wordt in artikel 6 van het koninklijk besluit van 18 februari 1971 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités en arrondissementscomités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, gewijzigd bij koninklijk besluit van 24 januari 1975.

Door de Regering wordt een amendement ingediend om in dit artikel, het bedrag « 300.000 frank » te vervangen door « 500.000 frank ».

le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

#### *Justification.*

La majorité des contrats de remplacement ne dure pas deux ans. Dans ceux qui exceptionnellement atteignent cette durée, on ne peut pas priver le travailleur des garanties légales en matière de stabilité de l'emploi.

En première lecture, l'amendement de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 69.

(Art. 69 du texte adopté par la Commission.)

#### **Clause d'arbitrage.**

#### QUESTION :

L'expression « gestion journalière de l'entreprise » a-t-elle la même signification ici que dans les lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail ?

#### REPOSE DU MINISTRE :

Par dérogation à l'interdiction générale, la clause d'arbitrage est autorisée à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs (amendement du Gouvernement) et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

Les travaux préparatoires de la loi du 21 novembre 1969 qui a inséré cette disposition, ne contiennent pas de précisions sur la notion « être chargé de la gestion journalière de l'entreprise ».

L'avis n° 246 du Conseil national du Travail du 22 décembre 1966 ne définit pas non plus cette notion.

S'agissant d'une dérogation à une interdiction légale, cette notion doit s'interpréter restrictivement.

A cet égard, l'interprète peut utilement se référer à la procédure de désignation des personnes chargées de la direction journalière de l'entreprise, fixée par l'article 6 de l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des comités et des comités d'arrondissement de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, modifié par l'arrêté royal du 24 janvier 1975.

Le Gouvernement présente un amendement tendant à remplacer dans cet article le montant de « 300.000 francs » par « 500.000 francs ».



*Verantwoording.*

Zie de verantwoording voor het amendement bij artikel 65.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

In tweede lezing wordt het artikel zonder bespreking eenparig aangenomen.

## HOOFDSTUK II.

**Loonregeling bij schorsing van de uitvoering  
van de overeenkomst.**

## ART. 70.

(Art. 70 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —**

**Overeenkomsten voor een onbepaalde tijd of  
voor een duur van ten minste drie maanden. —  
Ziekte of ongeval in 't algemeen.**

Ingevolge het aanvaarde regeringsamendement op artikel 7 dienen in de Nederlandse tekst van onderhavig artikel de woorden « bepaald werk » te worden vervangen door de woorden « duidelijk omschreven werk » en in de Franse tekst de woorden « une entreprise déterminée » door de woorden « un travail nettement défini ».

Voor de verantwoording, zie motivering van het amendement bij het artikel 7.

Het aldus geamendeerde artikel wordt in eerste en in tweede lezing aangenomen.

## ART. 71.

(Art. 71 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —**

**Proeftijd, overeenkomsten voor minder dan drie maanden.  
— Ziekte of ongeval van gemeen recht.**

Een lid dient een amendement in, strekkend om in de eerste alinea van dit artikel de woorden « 80 pct. » te vervangen door de woorden « 100 pct. ».

*Verantwoording.*

Zelfde verantwoording als voor artikel 52 van het ontwerp.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Dit amendement is eveneens aanvaardbaar, aangezien het percentage vanaf 1 januari 1974 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 1974, werd verhoogd van 80 pct. tot 100 pct.

In het tweede lid van het artikel dient echter de verwijzing naar artikel « 52, § 1 » te worden vervangen door de verwijzing naar artikel « 52 ».

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

*Justification.*

Voir la justification de l'amendement à l'article 65.

En première lecture, l'amendement ainsi que l'article amendé sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est adopté à l'unanimité et sans discussion.

## CHAPITRE II.

**Rémunération en cas de suspension  
de l'exécution du contrat.**

## ART. 70.

(Art. 70 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —**

**Contrats à durée indéterminée ou  
pour une durée déterminée de plus de trois mois. —  
Maladie ou accident en général.**

Par suite de l'adoption de l'amendement présenté par le Gouvernement à l'article 7, il y a lieu de remplacer, dans le texte français, les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un travail nettement défini » et, dans le texte néerlandais, les mots « bepaald werk » par les mots « duidelijk omschreven werk ».

Cette modification se justifie pour les mêmes raisons que celles invoquées à l'article 7.

L'article ainsi amendé est adopté tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 71.

(Art. 71 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —**

**Période d'essai, contrats d'une durée de moins de trois mois.  
— Maladie ou accident de droit commun.**

Un membre propose un amendement visant à remplacer, à l'alinéa premier de cet article, les mots « 80 p.c. » par les mots « 100 p.c. ».

*Justification.*

Même justification qu'à l'article 52 du projet.

## REPONSE DU MINISTRE :

Cet amendement peut également être admis, le taux de 80 p.c. ayant été porté à 100 p.c. à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1974 par la convention collective de travail n° 13 du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 janvier 1974.

Cependant il y a également lieu de remplacer, à l'alinéa 2 de l'article, la référence à l'article « 52, § 1<sup>er</sup> » par la référence à l'article « 52 ».

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Op voorstel van de Minister wordt eveneens beslist in het tweede lid van dit artikel « artikel 52, § 1 » te vervangen door « artikel 52 ».

Uit de aanvaarding van het amendement op artikel 7 vloeit tevens de noodzaak voort om in de Nederlandse tekst de woorden « bepaald werk » te vervangen door de woorden « duidelijk omschreven werk » en in de Franse tekst de woorden « une entreprise déterminée » door de woorden « un travail nettement défini ».

Ook deze wijziging wordt, samen met het geamendeerde artikel, eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing wordt het artikel zonder verdere bespreking eenparig aangenomen.

#### ART. 72.

(Art. 72 van de tekst van de Commissie.)

##### Arbeidsongeschiktheid. —

Proeftijd, overeenkomsten voor minder dan drie maanden.  
— Arbeidsongeval, beroepsziekte.

Bij de bespreking van dit artikel vraagt een lid waarom de artikelen 71 en 72 niet worden samengesmolten, vermits er nu een uniforme vergoeding van 100 pct. werd aangenomen.

De Minister geeft het hierna volgend antwoord :

Aangezien het amendement op artikel 71 is aangenomen, bedraagt het gewaarborgd weekloon thans 100 pct. van het loon gedurende zeven dagen, ongeacht of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval of een ziekte die onder het gemeen recht valt, dan wel of zij te wijten is aan een beroepsziekte of een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk.

Met betrekking tot de voorwaarden waaronder dit gewaarborgd weekloon wordt toegekend, blijven er nochtans fundamentele verschillen bestaan die de handhaving van twee afzonderlijke artikelen wettigen :

1° Ongeval of ziekte naar het gemeen recht (art. 71).

— een werkdag wordt als carensdag beschouwd indien de arbeidsongeschiktheid minder dan veertien dagen duurt (art. 52, § 1);

— de werknemer moet gedurende een maand zonder onderbreking in dienst zijn geweest (art. 52, § 1);

— de Koning kan de duur van de vereiste anciënniteit wijzigen, de anciënniteitsvoorwaarden vervangen door andere voorwaarden, of bijkomende voorwaarden stellen (art. 53);

— bijzondere regels gelden in geval van wederinstorting (art. 73, § 1) en in geval van uitsluiting (art. 73, § 2).

2° Beroepsziekte, arbeidsongeval en ongeval op de weg naar of van het werk (art. 72).

Sur proposition du Ministre, il est également décidé de remplacer, au deuxième alinéa du présent article, les mots « article 52, § 1<sup>er</sup> » par les mots « article 52 ».

Compte tenu de l'amendement adopté lors de la discussion de l'article 7, il y a lieu de remplacer, dans le texte français, les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un travail nettement défini » et, dans le texte néerlandais, les mots « bepaald werk » par les mots « duidelijk omschreven werk ».

Cette modification de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est adopté également à l'unanimité, sans autre discussion.

#### ART. 72.

(Art. 72 du texte adopté par la Commission.)

##### Incapacité de travail. —

Période d'essai, contrats d'une durée de moins de trois mois.  
— Accident du travail, maladie professionnelle.

Un membre pose la question de savoir pourquoi l'on ne fusionne pas les articles 71 et 72, puisque la Commission a admis une indemnité uniforme de 100 p.c.

Le Ministre lui fournit la réponse suivante :

Certes, du fait de l'amendement adopté à l'article 71, le salaire hebdomadaire garanti est actuellement de 100 p.c. de la rémunération pour une période de sept jours, sans distinguer si l'incapacité de travail est due à un accident ou à une maladie de droit commun ou si elle est due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ou à un accident survenu sur le chemin du travail.

Il subsiste cependant dans les conditions d'octroi de ce salaire hebdomadaire garanti des différences fondamentales qui justifient le maintien de deux articles distincts.

1° Accident ou maladie de droit commun (art. 71).

— application d'une carence d'un jour ouvrable lorsque l'incapacité de travail n'atteint pas une durée de quatorze jours (art. 52, § 1<sup>er</sup>);

— exigence d'une ancienneté d'un mois dans l'entreprise (art. 52, § 1<sup>er</sup>);

— possibilité pour le Roi de modifier la durée de l'ancienneté requise, de remplacer la condition d'ancienneté par d'autres conditions, ou de fixer des conditions supplémentaires (art. 53);

— application de règles spéciales en matière de rechutes (art. 73, § 1<sup>er</sup>) et en matière d'exclusion (art. 73, § 2).

2° Maladie professionnelle, accident du travail et accident survenu sur le chemin du travail (art. 72).

— in deze gevallen is geen van de voorgaande bepalingen van toepassing (art. 54, § 1);

— het ontwerp van wet verbiedt alleen de samenvoeging van de dagelijkse vergoedingen met het gewaarborgd weekloon (art. 54, § 2).

Een ander lid meent nogmaals de aandacht te moeten vragen, zij het wel enigszins buiten het bestek van dit artikel, voor een regeling van de gevallen van overmacht waarbij de werknemer belet wordt het werk op te nemen. Hij geeft het voorbeeld van iemand die in voorlopige hechtenis wordt genomen en na verloop van tijd volledig wordt vrijgesproken. Onmiddellijk wordt hij van zijn inkomen beroofd. Hij vraagt zich toch af of er geen bepaling moet ingevoegd worden die het loon of de wedde veilig stelt.

De Minister onderlijnt dat het voordeel van de wet behouden blijft wanneer er geen zware fout aanwezig is. Er kan in het genoemde geval slechts een schorsing van de overeenkomst zijn. Hij geeft toe dat tot op heden slechts een verplichting bestaat, het loon of de wedde door te betalen bij ongeval of ziekte ingevolge de bepalingen van het ontwerp.

Een lid merkt op dat « preventieve hechtenis » moeilijk in het ontwerp kan voorzien worden. De bezorgdheid om in dergelijk geval het inkomen veilig te stellen blijft nochtans reëel, maar er moet wel aangenomen worden dat het valt buiten het bestek van het voorgelegde ontwerp.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 73.

(Art. 73 van de tekst van de Commissie.)

#### Arbeidsongeschiktheid. — Instortingen en gevallen van uitsluiting.

Het artikel wordt zonder opmerkingen in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 74.

(Art. 74 van de tekst van de Commissie.)

#### Arbeidsongeschiktheid. — Cumulatieverbod.

Door de Regering wordt een amendement ingediend, strekkend om de tekst van dit artikel te vervangen als volgt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon waarop de bediende als bedoeld in artikel 70, recht heeft. »

— aucune des dispositions qui précèdent ne s'applique en l'espèce (art. 54, § 1<sup>er</sup>);

— le projet de loi se borne à prohiber le cumul des indemnités journalières et du salaire hebdomadaire garanti (art. 54, § 2).

Un autre membre estime devoir une fois de plus attirer l'attention, bien que ce point sorte quelque peu du cadre du présent article, sur une réglementation des cas de force majeure qui empêcheraient le travailleur de se rendre au travail. Il cite l'exemple d'une personne qui fait l'objet d'une mesure de détention préventive et qui, après quelque temps, bénéficie d'un acquittement complet. L'intéressé est immédiatement privé de ressources. L'intervenant se demande s'il ne conviendrait donc pas d'insérer une disposition protégeant la rémunération.

Le Ministre souligne que les avantages de la loi sont maintenus lorsqu'il n'y a pas faute grave. Dans le cas cité, il ne peut y avoir qu'une suspension du contrat. Il reconnaît que, dans l'état actuel des choses, en vertu des dispositions du projet, il n'y a obligation à payer le salaire ou le traitement qu'en cas de maladie ou d'accident.

Un commissaire fait observer qu'il est difficile de prévoir le cas de « détention préventive » dans le projet à l'examen. Le souci de protéger la rémunération en pareil cas est réel, mais il faut bien admettre que cela n'entre pas dans le cadre du présent projet.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 73.

(Art. 73 du texte adopté par la Commission.)

#### Incapacité de travail. — Rechutes et cas d'exclusion.

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 74.

(Art. 74 du texte adopté par la Commission.)

#### Incapacité de travail. — Interdiction de cumul.

Le Gouvernement présente un amendement visant à remplacer le texte de cet article par la disposition suivante :

« En 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, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas premier et deux, sont applicables à la rémunération à laquelle l'employé visé à l'article 70 a droit. »

*Verantwoording.*

Dit amendement heeft tot doel een regel in te voeren die overeenstemt met die bepaald in de artikelen 54, § 2, eerste en tweede lid, en 72, derde lid.

Deze verantwoording wordt door de Minister nader aangevuld als volgt :

Het Regeringsamendement wil eenheid brengen in de regels die verbod inhouden tot het samenvoegen van de dagvergoedingen bij arbeidsongeval of beroepsziekte en het gewaarborgd loon dat de werkgever over dezelfde periode verschuldigd is.

De regel van § 2 van artikel 54 van het ontwerp volgens welke de verzekeringsmaatschappij of de verzekeringskas dan wel het Fonds voor de beroepsziekten gehouden is de dagvergoedingen over de periode tijdens welke het loon gewaarborgd is, aan de werkgever te storten, was reeds van toepassing op :

1° de werklieden (art. 54);

2° de bedienden aangesteld op proef of voor een periode van minder dan drie maanden dan wel voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt (art. 72).

Die regel is voortaan ook toepasselijk op de bedienden die zijn aangesteld voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden dan wel voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt.

In de tekst van het geamendeerde artikel 74 wordt niet meer verwezen naar het loon toegekend krachtens artikel 72, omdat artikel 54, § 2, op dat loon reeds toepasselijk is ingevolge het derde lid van het bedoelde artikel 72.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ter aanvulling van de commentaar die hij bij de eerste lezing heeft verstrekt, verklaart de Minister dat de bediende aangeworven voor onbepaalde tijd, voor de eerste maand die volgt op het arbeidsongeval of de vaststelling van de beroepsziekte, de volledige bezoldiging ontvangt ten laste van de werkgever.

Het geval van de bediende die niet voor onbepaalde tijd is aangeworven, wordt geregeld door artikel 72.

Het artikel wordt in tweede lezing eveneens eenparig aangenomen.

**ART. 75.**

(Art. 75 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —  
Rechtsvordering van de werkgever  
tegen aansprakelijke derden.**

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ter gelegenheid van de tweede lezing en op de vraag van een lid dat wenst te weten wie moet worden verstaan onder

*Justification.*

Cet amendement a pour but d'introduire une règle correspondant à celle fixée dans les articles 54, § 2, alinéas premier et deux, et 72, alinéa 3.

Au sujet de cette justification, le Ministre fournit les précisions suivantes :

L'amendement du Gouvernement a pour but d'uniformiser les règles empêchant le cumul des indemnités journalières d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec la rémunération garantie due par l'employeur pour la même période.

La règle de l'article 54, § 2, du projet selon laquelle la société ou la caisse d'assurances ou le Fonds des maladies professionnelles doit verser à l'employeur les indemnités journalières pour la période pendant laquelle la rémunération est garantie, s'appliquait déjà :

1° aux ouvriers (art. 54);

2° aux employés engagés à l'essai ou pour une durée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois (art. 72).

Elle est étendue désormais aux employés engagés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins.

Le texte de l'article 74 amendé ne fait plus référence à la rémunération accordée en vertu de l'article 72 parce que l'article 54, § 2, est déjà applicable à cette rémunération en vertu de l'alinéa 3 dudit article 72.

En première lecture, l'amendement de même que l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

Complétant le commentaire qu'il a fait lors de l'examen en première lecture, le Ministre déclare que l'employé engagé pour une durée indéterminée touche la totalité de sa rémunération à charge de l'employeur pour le premier mois qui suit l'accident du travail ou la constatation de la maladie professionnelle.

Le cas de l'employé qui n'est pas engagé pour une durée indéterminée est réglé par l'article 72.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

**ART. 75.**

(Art. 75 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —  
Action de l'employeur  
contre les tiers responsables.**

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

Lors de l'examen en deuxième lecture, le Ministre, en réponse à un membre ayant demandé ce qu'il faut entendre

« derden » antwoordt de Minister dat een werkmán van de onderneming niet kan worden aangezien als een derde. Een derde is een buitenstaander die niet behoort tot het personeel.

De werkgever kan tegen een derde die aansprakelijk is voor een arbeidsongeval, een rechtsvordering instellen tot terugvordering van het gewaarborgd loon dat hij aan de getroffene heeft betaald alsook van de daarmee samengaan- de sociale bijdragen.

Deze rechtsvordering moet worden ingesteld overeenkom- stig de regels van de burgerlijke aansprakelijkheid.

Indien het ongeval is veroorzaakt door een werknemer die niet tot de onderneming behoort, zal de vordering moeten worden ingesteld tegen diegene die die persoon aanstelt, d.w.z. zijn werkgever (art. 1384, derde lid, Burgerlijk Wet- boek).

Een ander lid vraagt of de bediende aansprakelijk kan worden gesteld voor een fout die niet herhaaldelijk en kwaadwillig werd begaan.

De Minister verwijst in dit verband naar de eerste drie leden van artikel 17 van het ontwerp (art. 18 van de tekst van de Commissie).

Het artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 76.

(Art. 76 van de tekst van de Commissie.)

#### Arbeitsongeschiktheid. — Rust bij zwangerschap en bevalling.

Ten gevolge van de aanvaarding van het amendement op artikel 7 moeten omwille van de uniformiteit in de Ne- derlandse tekst de woorden « bepaald werk » worden ver- vangen door de woorden « duidelijk omschreven werk » en in de Franse tekst de woorden « une entreprise déterminée » door de woorden « un travail nettement défini ».

De Commissie aanvaardt eenparig de voorgestelde wijzi- gingen en het geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ook in tweede lezing wordt het artikel eenparig aan- vaard.

#### ART. 77.

(Art. 77 van de tekst van de Commissie.)

#### Arbeitsongeschiktheid. — Berekening van de gewaarborgde commissielonen.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

par « tiers », déclare qu'un ouvrier de l'entreprise ne peut pas être considéré comme un tiers. Un tiers est un étranger qui ne fait pas partie du personnel.

L'employeur dispose contre le tiers responsable d'un acci- dent du travail d'une action en remboursement de la rému- nération garantie qu'il a payée à la victime et des cotisations sociales y afférentes.

Il s'agit là d'une action en justice qui doit être intentée conformément aux règles de la responsabilité civile.

Si l'accident a été provoqué par un travailleur étranger à l'entreprise, l'action devra être intentée à charge de celui qui est responsable de cet étranger en qualité de commettant, c'est-à-dire son employeur (art. 1384, alinéa 3, Code civil).

Un autre membre demande si l'employé peut être rendu responsable d'une faute qui n'a été commise ni de façon répétée ni intentionnellement.

Le Ministre se réfère à ce sujet aux trois premiers alinéas de l'article 17 du projet (art. 18 du texte de la Commission).

En deuxième lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

#### ART. 76.

(Art. 76 du texte adopté par la Commission.)

#### Incapacité de travail. — Repos de grossesse et d'accouchement.

Par suite de l'adoption de l'amendement à l'article 7, il y a lieu, en vue de réaliser l'uniformisation de la terminologie, de remplacer, dans le texte français, les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un travail nette- ment défini » et, dans le texte néerlandais, les mots « bepaald werk » par les mots « duidelijk omschreven werk ».

En première lecture, la Commission adopte à l'unanimité les modifications proposées de même que l'article ainsi amendé.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 77.

(Art. 77 du texte adopté par la Commission.)

#### Incapacité de travail. — Calcul des commissions garanties.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## HOOFDSTUK III.

Einde van de overeenkomst. —  
Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid.

## ART. 78.

(Art. 78 van de tekst van de Commissie.)

## Overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Een commissaris legt een amendement ter tafel, strekkend om :

1. de eerste volzin van het eerste lid van dit artikel te vervangen door de volgende tekst :

« Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding; »

2. de tweede volzin van het eerste lid van dit artikel als volgt te wijzigen :

« Deze is gelijk aan :

» 1° het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen;

» 2° de andere vergoedingen die in de overeenkomst voorzien zijn; »

3. het tweede lid van dit artikel te doen vervallen.

## Verantwoording.

Wat de amendementen 1 en 3 aangaat : wij kunnen ons niet akkoord verklaren met deze eenzijdige bezorgdheid in een bilateraal contract (cf. art. 58 en 115 van het ontwerp).

Wat amendement 2 aangaat : zie het voorstel van amendement bij artikel 37.

De Minister kan het eerste deel van het ingediende amendement aanvaarden. Het tweede deel kan niet worden aanvaard omdat het amendement bij artikel 37 werd ingetrokken.

Wat het derde deel betreft, dat handelt over de schrapping van het tweede lid van dit artikel, geeft de Minister de volgende ophelderingen :

Volgens de rechtsleer laten de vaagheid van deze bepaling alsmede de voorbereidende werkzaamheden van de wet een uime beoordelingsbevoegdheid aan de rechtbanken (R.P.D.B., complement III, trefwoord « contrat de travail et contrat d'emploi », nr. 663).

## CHAPITRE III.

Fin du contrat. —  
Résiliation en cas d'incapacité prolongée.

## ART. 78.

(Art. 78 du texte adopté par la Commission.)

## Contrat à durée indéterminée.

Un commissaire propose un amendement visant :

1. à remplacer la première phrase du premier alinéa de cet article par le texte suivant :

« Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité; »

2. à modifier la deuxième phrase du premier alinéa de cet article comme suit :

« Celle-ci est égale :

» 1° à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours;

» 2° aux autres indemnités prévues dans le contrat; »

3. à supprimer le deuxième alinéa de cet article.

## Justification.

Amendements 1 et 3 : nous ne pouvons marquer notre accord sur pareille préoccupation unilatérale dans un contrat bilatéral (cf. art. 58 et 115 du projet).

Amendement 2 : voir l'amendement proposé à l'article 37.

Le Ministre accepte la première partie de l'amendement. La deuxième partie ne peut être admise, l'amendement à l'article 37 ayant été retiré.

Quant à la troisième partie, qui prévoit la suppression du deuxième alinéa de cet article, le Ministre fournit les explications suivantes :

Selon la doctrine, le caractère imprécis de cette disposition ainsi que les travaux préparatoires de la loi laissent aux tribunaux un large pouvoir d'appréciation (R.P.D.B., complément III, *verbo* contrat de travail et contrat d'emploi, n° 663).

Er is slechts één geval bekend waarin de rechtspraak de verschuldigde vergoeding verminderde. Het ging om een kantoorbediende van 64 jaar oud, zo ziek dat hij de laatste sacramenten al had gekregen; hij werkte in een bedrijf waar buiten hemzelf slechts drie bedienden waren, zodat de werkgever zijn werkkraft niet kon missen. Hij vroeg vier jaar opzeggingsvergoeding, maar dit werd bij vonnis van 9 februari 1967 op drie jaar gebracht door de rechtbank van koophandel van Brussel (R.D.S., 1967, blz. 82).

Daarentegen werd geoordeeld dat de afwezigheid van de bediende en de noodzaak om hem te vervangen geen grond opleveren tot vermindering van de vergoeding (Werkrechtsheraad van beroep van Brussel, 28 maart 1958, R.D.S., 1969, blz. 17).

De indiener trekt het tweede deel van zijn amendement in.

Het eerste en het derde deel, evenals het geamendeerde artikel, worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

In tweede lezing, wordt het artikel zonder wijziging eenparig aangenomen.

#### ART. 79.

(Art. 79 van de tekst van de Commissie.)

**Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid.**  
— Proeftijd. — Termijn van minder dan drie maanden.

Op dit artikel wordt een amendement ingediend dat luidt als volgt :

« In het eerste lid van dit artikel de woorden « die meer dan zeven dagen duurt » te vervangen door de woorden « die meer dan zeven werkdagen heeft geduurd. »

#### *Verantwoording.*

Cf. de artikelen 58 en 115.

De Minister verklaart dat het amendement niet strookt met de filosofie van het ontwerp.

Het beoogt de woorden « zeven dagen » te vervangen door de woorden « zeven werkdagen ».

Het lid verantwoordt zijn amendement met te verwijzen naar de artikelen 58 en 115.

De Minister repliceert dat er in die artikelen sprake is van een termijn waarvan de duur in dagen is vastgesteld.

Bovendien lijkt het niet opportuun dit amendement aan te nemen omdat, telkens als in het ontwerp van wet sprake is van termijnen waarvan de duur in dagen is vastgesteld, het steeds om « kalender »-dagen gaat en niet om « werk »-dagen (zie o.m. de art. 52, 54, 55, 59, 60 en 73).

Het amendement wordt ingetrokken.

Door het aanvaarden van het amendement op artikel 7 dienen hier eveneens in de Nederlandse tekst de woorden « bepaald werk » te worden vervangen door de woorden

On ne connaît qu'un cas de jurisprudence ayant décidé une réduction de l'indemnité due à l'employé. Il s'agissait d'un employé âgé de 64 ans, malade, au point d'avoir été administré, et qui était occupé dans une entreprise dont le personnel ne comprenait, outre l'intéressé, que trois employés, de sorte que la capacité de travail de l'intéressé était indispensable à l'employeur. L'indemnité de quatre ans de préavis réclamée par l'employeur fut réduite à trois ans par le tribunal de commerce de Bruxelles par jugement du 9 février 1967 (R.D.S., 1967, p. 82).

Par contre, il a été jugé que l'absence de l'employé et la nécessité de le remplacer ne permettent pas de réduire l'indemnité (Cons. prud'h. app. Bruxelles, 28 mars 1958, R.D.S., 1969, p. 17).

L'auteur de l'amendement retire la deuxième partie de celui-ci.

En première lecture, la première et la troisième partie de l'amendement de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est adopté à l'unanimité et sans modifications.

#### ART. 79.

(Art. 79 du texte adopté par la Commission.)

**Résiliation en cas d'incapacité prolongée.**  
— Période d'essai. — Terme inférieur à trois mois.

Cet article fait l'objet d'un amendement rédigé comme suit :

« Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots « si elle a une durée de plus de sept jours » par les mots « si elle a duré plus de sept jours ouvrables. »

#### *Justification.*

Cf. les articles 58 et 115.

Le Ministre déclare que l'amendement proposé ne cadre pas avec la philosophie du projet.

Cet amendement consiste à compléter les mots « sept jours » par le mot « ouvrables ».

L'honorable membre justifie son amendement en se référant aux articles 58 et 115.

Le Ministre répond que dans ces articles, il est question de délai fixé en « jours ».

De plus, il ne paraît pas opportun d'adopter cet amendement étant donné que, partout où, dans le projet de loi, il est question de délais fixés en jours, il s'agit toujours de jours « civils » et non de jours « ouvrables » (voir notamment les art. 52, 54, 55, 59, 60 et 73).

L'amendement est retiré.

Par suite de l'adoption de l'amendement à l'article 7, il y a lieu ici également de remplacer, dans le texte français, les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un tra-

« duidelijk omschreven werk » en in het Frans de woorden « une entreprise déterminée » door de woorden « un travail nettement défini ».

De Commissie neemt de voorgestelde wijzigingen aan en het geamendeerde artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

In tweede lezing wordt het artikel eveneens eenparig aangenomen.

#### ART. 80.

(Art. 80 van de tekst van de Commissie.)

#### Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid. — Termijn van meer dan drie maanden.

Een amendement wordt ingediend, strekkend om de tweede volzin van dit artikel te wijzigen als volgt :

« Deze is gelijk aan :

» 1. het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid;

» 2. de andere vergoedingen die in de overeenkomst voorzien zijn. »

#### *Verantwoording.*

Zie het voorstel van amendement bij de artikelen 37 en 78.

De Minister stelt vast dat het amendement sub 2 uitdrukkelijk bepaalt dat de vergoeding die is verschuldigd bij het beëindigen van de overeenkomst na zes maanden ziekte, niet alleen bestaat uit het loon maar ook uit de voordelen en vergoedingen waarin de overeenkomst voorziet.

Dit amendement neemt de bepaling van artikel 37, § 1, lid 2, over. Aangezien het een algemene bepaling betreft die van toepassing is op alle overeenkomsten, is het overbodig haar te herhalen telkens als er sprake is van de vergoeding verschuldigd in geval van beëindiging van de overeenkomst.

Het amendement wordt ingetrokken.

Ingevolge de wijzigingen aanvaard voor artikel 7 moeten in de Nederlandse tekst de woorden « bepaald werk » vervangen worden door de woorden « duidelijk omschreven werk » en in de Franse tekst de woorden « une entreprise déterminée » door de woorden « un travail nettement défini » en het woord « l'entreprise » door het woord « le travail ».

De voorgestelde wijziging wordt eenparig aanvaard en het geamendeerde artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

vail nettement défini » et, dans le texte néerlandais, les mots « bepaald werk » par les mots « duidelijk omschreven werk ».

En première lecture, les modifications proposées sont approuvées et l'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 80.

(Art. 80 du texte adopté par la Commission.)

#### Résiliation en cas d'incapacité prolongée. — Terme supérieur à trois mois.

Un membre propose un amendement visant à modifier la deuxième phrase de cet article comme suit :

« Celle-ci est égale :

» 1. à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail;

» 2. aux autres indemnités prévues dans le contrat. »

#### *Justification.*

Cf. les amendements proposés aux articles 37 et 78.

Le Ministre déclare que l'amendement 2 consiste à prévoir explicitement que l'indemnité due en cas de résiliation du contrat après six mois de maladie comprend non seulement la rémunération, mais aussi les avantages et indemnités acquis en vertu du contrat.

Cet amendement ne fait que reproduire la disposition de l'article 37, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2. Comme cette disposition est une disposition générale applicable à tous les contrats, il est superflu de la répéter chaque fois qu'il est question de l'indemnité due en cas de résiliation du contrat.

L'amendement est retiré par son auteur.

Par suite des modifications adoptées à l'article 7, il y a lieu de remplacer, dans le texte français, les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un travail nettement défini » et les mots « l'entreprise » par les mots « le travail » et, dans le texte néerlandais, les mots « bepaald werk » par les mots « duidelijk omschreven werk ».

La modification proposée est adoptée à l'unanimité de même que l'article ainsi amendé, tant en première qu'en deuxième lecture.



## ART. 80bis (nieuw).

(Art. 81 van de tekst van de Commissie.)

**Beëindiging tijdens de proeftijd**

De Regering geeft een amendement in overweging, strekkend om een artikel 80bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« Artikel 80bis. — § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, 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 35, tweede tot vierde 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.

» § 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

» Wanneer die beëindiging gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn. »

**Verantwoording.**

Dit artikel 80bis groepeerde in het hoofdstuk III van de titel betreffende de bediendenovereenkomst de bepalingen inzake het einde van de overeenkomst op proef.

Om de rechtszekerheid te bevorderen moet de wet de berekeningswijze van de vergoeding die verschuldigd is bij de beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd bepalen.

§ 1 stemt overeen met de geschrapte § 4 van artikel 67, terwijl § 2 de precisering is van de opzeggingsvergoeding.

Het nieuwe artikel 80bis dat artikel 81 wordt in de tekst van de Commissie, wordt zowel in eerste als in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 81.

(Art. 82 van de tekst van de Commissie.)

**Opzeggingstermijn.**

Een lid dient een amendement in, strekkend om :

« 1. In dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door « 300.000 frank »;

» 2. In de Franse tekst van § 1 van dit artikel, het woord « préavis » te vervangen door het woord « congé. »

## ART. 80bis (nouveau).

(Art. 81 du texte adopté par la Commission.)

**Résiliation pendant la période d'essai**

Le Gouvernement présente un amendement visant à insérer un article 80bis (nouveau) rédigé comme suit :

« Article 80bis. — § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application de l'article 79, 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 35, alinéas 2 à 4. 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.

» § 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1<sup>er</sup> est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

» Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours correspondant à la partie du mois restant à courir augmentée de la durée du délai de préavis. »

**Justification.**

Cet article 80bis regroupe dans le chapitre III du titre relatif au contrat d'emploi les dispositions qui concernent la fin du contrat à l'essai.

De plus, afin d'assurer la sécurité juridique, il convient que la loi fixe le mode de calcul de l'indemnité qui est due en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

Le § 1<sup>er</sup> correspond au § 4 supprimé de l'article 67, tandis que le § 2 fournit des précisions à propos de l'indemnité de résiliation.

L'article 80bis (nouveau), qui devient l'article 81 du texte adopté par la Commission, est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 81.

(Art. 82 du texte adopté par la Commission.)

**Délai de préavis.**

Un membre propose un amendement libellé comme suit :

« 1. Dans cet article, remplacer les mots « 150.000 francs » par les mots « 300.000 francs »;

» 2. Dans le texte français du § 1<sup>er</sup> de cet article, remplacer le mot « préavis » par le mot « congé. »

*Verantwoording.*

1. Zie het voorgestelde amendement bij artikelen 65, 67, 83, 84, 85 en 103.

2. Zie het voorgestelde amendement bij artikel 35.

Wat het eerste amendement aangaat, verwijst de Minister naar het amendement van de Regering, dat reeds werd aanvaard bij de artikelen 65, 67 en 69.

Het tweede amendement is overbodig want de verantwoording verwijst ten onrechte naar het tweede lid van het geamendeerde artikel 35 waar het woord « congé » de betekenis heeft van opzegging.

De amendementen worden ingetrokken.

De Regering dient eveneens een amendement in om :

« 1° In § 2, eerste lid, van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank »;

» 2° in § 3, eerste lid, van dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank »;

» 3° in § 3, derde lid, van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank » en de bedragen van « 300.000 frank » door « 500.000 frank. »

Voor de verantwoording van dit amendement zij verwezen naar het amendement bij artikel 65.

Het amendement wordt samen met het aldus geamendeerde artikel in eerste lezing eenparig aangenomen.

Bij de tweede lezing vraagt een lid of het juist is dat de paritaire comités de opzeggingstermijn wel kunnen verlengen maar niet verkorten.

De Minister antwoordt bevestigend hierop.

Het artikel wordt in tweede lezing ongewijzigd en eenparig aangenomen.

## ART. 82.

(Art. 83 van de tekst van de Commissie.)

**Verkorte opzeggingstermijn voor gepensioneerden.**

Een lid vraagt of deze bepalingen eveneens van toepassing zijn in het stelsel van het bruggpensioen. Zo niet, op welke vooropzeg heeft hij die een bruggpensioen ontvangt, dan recht ?

De Minister wijst erop dat het onderhavig artikel slechts geldt voor iemand die de normale pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze tekst is volledig in overeenstemming met het advies van de N.A.R., waarin ook de vakbonden zitting hebben en dus hun instemming hebben betuigd.

Het artikel moet veeleer als een begunstiging van de bediende zelf worden gezien. Hierdoor wordt soms een grotere mogelijkheid gegeven om spijs het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog wat te blijven doorwerken.

*Justification.*

1. Voir les amendements proposés aux articles 65, 67, 83, 84, 85 et 103.

2. Voir l'amendement proposé à l'article 35.

En ce qui concerne le premier amendement, le Ministre se réfère à l'amendement du Gouvernement qui a déjà été adopté aux articles 65, 67 et 69.

Quant au deuxième amendement, il le considère comme superflu, car la justification se réfère à tort au deuxième alinéa de l'article 35 amendé, où le mot « congé » a le sens de préavis.

Les amendements sont retirés par leur auteur.

Le Gouvernement présente à son tour un amendement libellé comme suit :

« 1° Au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de cet article, remplacer le montant de « 150.000 francs » par « 250.000 francs »;

» 2° au § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de cet article, remplacer le montant de « 150.000 francs » par « 250.000 francs »;

» 3° au § 3, alinéa 3 de cet article, remplacer le montant de « 150.000 francs » par « 250.000 francs » et les montants de « 300.000 francs » par « 500.000 francs. »

Pour la justification de cet amendement, on se reportera à celle de l'amendement déposé à l'article 65.

En première lecture, l'amendement de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité.

Lors de l'examen en deuxième lecture, un membre demande s'il est exact que les commissions paritaires peuvent allonger, mais non réduire les délais de préavis.

Le Ministre répond par l'affirmative.

En deuxième lecture, l'article est adopté sans modifications et à l'unanimité.

## ART. 82.

(Art. 83 du texte adopté par la Commission.)

**Préavis réduit des pensionnés.**

Un membre demande si ces dispositions s'appliquent également au régime de la prépension. Dans la négative, à quel préavis le bénéficiaire de la prépension a-t-il droit ?

Le Ministre fait observer que l'article à l'examen ne s'applique qu'aux personnes ayant atteint l'âge normal de la pension. Le texte est entièrement conforme à l'avis du C.N.T., où siègent également les organisations syndicales, qui ont donc marqué leur accord à ce sujet.

L'article doit plutôt être considéré comme une faveur accordée à l'employé lui-même, car il lui offre dans certains cas de plus grandes possibilités de continuer à travailler quelque temps encore, bien qu'il ait atteint l'âge de la pension.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

# ART. 83.

(Art. 84 van de tekst van de Commissie.)

## Tegenopzegging.

Een lid formuleert met betrekking tot dit artikel volgende bedenkingen :

Die tekst brengt, evenals het huidige artikel 16 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, de volgende moeilijkheden mede :

1° Hoe moet de tegenopzegging gedaan worden ? De tekst zegt niets.

Vergelijk artikel 67, § 1, (proefbeding) waarin het wel bepaald wordt.

Mijns inziens mondeling of schriftelijk.

2° Wanneer gaat de tegenopzegging in ? De tekst zegt niets.

a) Volgens Colens en Steyaert : de eerste van de maand daarop;

b) Volgens de « Guide permanent » : onmiddellijk;

c) Volgens Horion : onmiddellijk;

d) Volgens parlementaire werken : onmiddellijk (Gedr. St. Senaat, zitting 1953-1954, nr. 142, blz. 11).

Mijns inziens onmiddellijk. Anders heeft de tegenopzegging geen zin wanneer de bediende bijvoorbeeld tijdens de tweede maand van een opzegging van drie maanden tegenopzegging wil doen.

3° Quid zo de bediende tegenopzegging doet en de termijn niet uitdoet ? Welke schadevergoeding ?

Volgens de rechtspraak kan de werkgever schadevergoeding volgens het gemeen recht vragen.

Mijns inziens ware een forfaitaire schadevergoeding beter doch dan moet artikel 37, § 1, aangepast worden. Dit artikel verwijst niet naar artikel 83.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Tegenopzegging door de bediende.

1° Vorm van de tegenopzegging.

Bij gebreke van enigerlei vormvoorschrift kan de tegenopzegging door de bediende hetzij mondeling hetzij schriftelijk worden gegeven. Ter wille van de rechtszekerheid inzake bewijsoverlevering zou nader dienen te worden aangegeven dat « van de opzegging kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 35, leden 2 tot 4 ». De schriftelijke opzegging is trouwens de regel geworden voor alle werknemers die onder de wet vallen. Het eerste lid zou in die zin moeten worden aangevuld.

2° Datum waarop de tegenopzegging ingaat.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

# ART. 83.

(Art. 84 du texte adopté par la Commission.)

## Contre-préavis.

A cet article, un commissaire tient à émettre les considérations suivantes :

Comme l'actuel article 16 de la loi sur le contrat d'emploi, ce texte donne lieu aux difficultés suivantes :

1° Comment le contre-préavis doit-il être donné ? Le texte est muet à ce sujet.

L'article 67, § 1<sup>er</sup>, (clause d'essai) prévoit une disposition à ce sujet.

A mon avis, il devrait être donné oralement ou par écrit.

2° Quand le contre-préavis prend-il cours ? Le texte ne le dit pas.

a) D'après Colens et Steyaert : le premier du mois qui suit;

b) D'après le Guide permanent : immédiatement;

c) D'après Horion : immédiatement;

d) D'après les travaux parlementaires : immédiatement (Doc. Sénat, session de 1953-1954, n° 192, p. 11).

A mon avis, immédiatement. Autrement, le contre-préavis n'a pas de sens lorsque, par exemple, l'employé veut donner un contre-préavis au cours du deuxième mois d'un préavis de trois mois.

3° Quid si l'employé donne un contre-préavis et ne l'exécute pas ? Quel sera le montant de l'indemnisation ?

D'après la jurisprudence, l'employeur peut demander une indemnisation de droit commun.

A mon avis, une indemnisation forfaitaire serait préférable, mais il faudrait dans ce cas adapter l'article 37, § 1<sup>er</sup>, qui ne se réfère pas à l'article 83.

## REPONSE DU MINISTRE :

Contre-préavis de l'employé.

1° Forme du contre-préavis.

En l'absence de toute prescription de forme, le contre-préavis peut être donné par l'employé, soit verbalement, soit par écrit. Pour des raisons de sécurité juridique en matière de preuve, il conviendrait de préciser que le préavis réduit est « notifié dans les formes prévues à l'article 35, alinéas 2 à 4 ». Par ailleurs, le préavis écrit est devenu la règle pour tous les travailleurs visés par la loi. L'alinéa 1<sup>er</sup> devrait être complété dans ce sens.

2° Date de prise de cours du contre-préavis.

De tegenopzegging gaat in vanaf de kennisgeving, zoals blijkt uit de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 11 maart 1954 (Verslag Senaat, 1953-1954, Gedr. St. nr. 192, blz. 11).

Dat is de normale regel wanneer geen andere terminus a quo bepaald is. Dit is ook het geval wat betreft de opzegging waarvan kennis wordt gegeven gedurende de proeftijd (art. 80bis, § 1).

Een bevestiging in de voorbereidende werkzaamheden van deze wet zou de eenstemmigheid van de rechtsleer op dit punt kunnen bewerkstelligen.

3° Forfaitaire vergoeding bij niet-uitvoering van de tegenopzegging.

Artikel 37, § 1, werd geamendeerd door invoeging van een verwijzing naar artikel 83.

Een lid dient een amendement in dat strekt om :

« In dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door « 300.000 frank. »

De Regering legt eveneens een amendement voor, strekkend om :

« 1° in het tweede lid van dit artikel, de bedragen van « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank » en het bedrag « 300.000 frank » door « 500.000 frank »;

» 2° in het derde lid van dit artikel, het bedrag « 300.000 frank » te vervangen door « 500.000 frank. »

#### *Verantwoording.*

Zie verantwoording amendement bij artikel 65.

Het lid trekt zijn amendement in en het amendement van de Regering wordt eenparig aangenomen.

De Regering dient vervolgens een tweede amendement in, ertoe strekkend :

« Het eerste lid aan te vullen met de woorden : « Van deze opzeggingstermijn wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 35, tweede tot vierde lid. »

#### *Verantwoording.*

De rechtszekerheid vergt dat de tegenopzeggingstermijn van de bediende in dezelfde vorm wordt gegeven als die welke vereist is voor de opzeggingstermijn gegeven door de werkgever.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden in eerste lezing aangenomen.

Het artikel wordt in tweede lezing ongewijzigd aangenomen.

Le contre-préavis prend cours dès sa notification ainsi qu'il résulte des travaux préparatoires de la loi du 11 mars 1954 (Rapport Sénat, 1953-1954, Doc. n° 192, p. 11).

C'est la règle normale quand aucun autre délai de prise de cours n'est spécifié. Il en est également ainsi en ce qui concerne le préavis notifié pendant la période d'essai (art. 80bis, § 1<sup>er</sup>).

Une confirmation dans les travaux préparatoires de la présente loi pourrait réaliser l'unanimité de la doctrine sur ce point.

3° Indemnité forfaitaire en cas de non-exécution du contre-préavis.

L'article 37, § 1<sup>er</sup>, a été amendé par l'insertion d'une référence à l'article 83.

Un membre propose l'amendement suivant :

« Remplacer à cet article les mots « 150.000 francs » par les mots « 300.000 francs. »

Le Gouvernement dépose à son tour un amendement, libellé comme suit :

« 1° à l'alinéa 2 de cet article, remplacer les montants de « 150.000 francs » par « 250.000 francs » et le montant de « 300.000 francs » par « 500.000 francs »;

» 2° à l'alinéa 3 de cet article, remplacer le montant de « 300.000 francs » par « 500.000 francs. »

#### *Justification.*

Voir la justification de l'amendement à l'article 65.

Le premier amendement ayant été retiré par son auteur, l'amendement du Gouvernement est adopté à l'unanimité.

Le Gouvernement dépose ensuite un deuxième amendement, rédigé comme suit :

« Compléter l'alinéa 1<sup>er</sup> par les mots : « Ce préavis est notifié dans les formes prévues à l'article 35, alinéas 2 à 4. »

#### *Justification.*

La sécurité juridique exige que le contre-préavis de l'employé soit donné dans les mêmes formes que celles qui sont requises pour le préavis donné par l'employeur.

En première lecture, l'amendement de même que l'article ainsi amendé sont adoptés.

En deuxième lecture, l'article est adopté sans modifications.

## ART. 84.

(Art. 85 van de tekst van de Commissie.)

**Verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.**

Een amendement wordt ingediend ertoe strekkend :

« In dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door « 300.000 frank. »

Door de Regering wordt eveneens een amendement voorgesteld, strekkend om :

1° In het eerste lid van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank »;

» 2° In het tweede lid van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank. »

Het lid trekt zijn amendement in en het amendement van de Regering wordt aangenomen.

Het geamendeerd artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 85.

(Art. 86 van de tekst van de Commissie.)

**Concurrentiebeding.**

Een amendement wordt ingediend door een lid, met de bedoeling :

« 1. In § 1 van artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank »;

» 2. Het eerste lid van dit artikel met de volgende paraaf aan te vullen :

« Dit bedrag wordt verhoogd met de verhogingen die gekoppeld zijn aan de index der kleinhandelsprijzen, alsmede met alle andere verhogingen die algemeen worden toegekend in de sector waartoe de werknemer behoort. Het bedrag van 250.000 frank wordt gelijkgesteld aan 100 pct. op 1 januari 1975. »

*Verantwoording.*

Het bedrag van 150.000 frank is zo laag dat het praktisch alle werknemers omvat, hetgeen toch niet de bedoeling kan zijn van de wetgever. De aanpassing van dit bedrag aan de levensduurte en aan het welvaartspeil lijkt ons evident.

Een ander lid dient een amendement in dat tot doel heeft :

« In § 1, eerste lid van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank. »

Een derde amendement wordt voorgesteld door de Regering met de bedoeling :

« In dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door « 300.000 frank. »

## ART. 84.

(Art. 85 du texte adopté par la Commission.)

**Congé pour rechercher un nouvel emploi.**

Cet article fait l'objet d'un amendement, libellé comme suit :

« Dans cet article, remplacer les mots « 150.000 francs » par les mots « 300.000 francs. »

Le Gouvernement présente également un amendement, ainsi libellé :

« 1° A l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, remplacer le montant de « 150.00 francs » par « 250.000 francs »;

» 2° A l'alinéa 2 de cet article, remplacer le montant de « 150.000 francs » par « 250.000 francs. »

Le premier amendement ayant été retiré par son auteur, l'amendement du Gouvernement est adopté.

L'article amendé est adopté à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 85.

(Art. 86 du texte adopté par la Commission.)

**Clause de non-concurrence.**

Un membre propose un amendement, libellé comme suit :

« 1. Au § 1<sup>er</sup> de cet article, remplacer le montant de « 150.000 francs » par le montant de « 250.000 francs. »

» 2. Compléter le 1<sup>er</sup> alinéa de cet article par la disposition suivante :

« Ce montant est majoré en fonction des augmentations résultant des fluctuations de l'indice des prix de détail ainsi qu'en fonction de toutes les autres augmentations généralement accordées dans le secteur auquel appartient le travailleur. Le montant de 250.000 francs sera indexé sur la base de 100 p.c. au 1<sup>er</sup> janvier 1975. »

*Justification.*

Le montant de 150.000 francs est tellement bas que la disposition s'appliquerait à la quasi-totalité des travailleurs; or il est impossible que telle soit l'intention du législateur. Il nous semble donc évident que ce montant doit être adapté au coût de la vie et au niveau du bien-être.

Un autre membre propose l'amendement suivant :

« Au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, remplacer le montant de « 150.00 francs » par « 250.000 francs. »

Un troisième amendement, présenté par le Gouvernement, est rédigé comme suit :

« Dans cet article, remplacer les mots « 150.000 francs » par les mots « 300.000 francs. »

*Verantwoording.*

Zie verantwoording van het amendement bij artikel 65.

De beide leden trekken hun amendement in en het amendement van de Regering wordt eenparig aangenomen.

Op dit artikel wordt nog een vierde amendement ingediend dat strekt om dit artikel te doen vervallen.

*Verantwoording.*

Zie amendement bij artikel 65.

De Minister verwijst naar de uitleg die hij hieromtrent gegeven heeft ter gelegenheid van de bespreking van artikel 65.

Het lid trekt zijn amendement in naar aanleiding van het advies dat werd gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad. Hij behoudt zich het recht voor het bij een tweede lezing opnieuw in te dienen.

Het artikel, geamendeerd door de Regering, wordt in eerste lezing aangenomen.

Alvorens de bespreking van dit artikel in tweede lezing aan te vatten vraagt een lid of het niet wenselijk is een artikel 84bis in te voegen betreffende de willekeurige af-dankingen en waarvan de bepalingen zouden overeenkomen met die van het regeringsamendement bij artikel 63.

De Minister antwoordt dat de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad vooralsnog niet hun instemming hebben betuigd met deze harmonisering.

\*\*

De Regering dient bij de tweede lezing zelf een amendement in dat strekt om § 1 van dit artikel te vervangen als volgt :

« § 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. »

*Verantwoording.*

Deze teksten werden unaniem voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 518 van 26 mei 1976.

Het aldus geamendeerde artikel wordt in tweede lezing aangenomen met 10 tegen 2 stemmen.

## TITEL IV.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

Artikel 86. — Toepassingsgebied.

Artikel 87. — Beperking van het voordeel der rechten.

Artikel 88. — Loon.

Artikel 89. — Commissieloon — aanvaarde order.

Artikel 90. — Order, aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

*Justification.*

Voir la justification de l'amendement à l'article 65.

Les deux premiers amendements sont retirés par leurs auteurs et l'amendement du Gouvernement est adopté à l'unanimité.

Cet article fait encore l'objet d'un quatrième amendement, visant à le supprimer.

*Justification.*

Voir l'amendement à l'article 65.

Le Ministre se réfère aux explications qu'il a données à ce sujet lors de la discussion de l'article 65.

L'auteur du dernier amendement retire son texte en raison de l'avis demandé au Conseil national du Travail. Il se réserve toutefois le droit de le redéposer en deuxième lecture.

En première lecture, l'article amendé par le Gouvernement est adopté.

Avant d'entamer la discussion de cet article en deuxième lecture, un membre demande s'il ne serait pas souhaitable d'insérer un article 84bis concernant les licenciements arbitraires et dont les dispositions concorderaient avec celles de l'amendement gouvernemental à l'article 63.

Le Ministre répond que les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail n'ont pas encore marqué jusqu'ici leur assentiment sur cette harmonisation.

\*\*

Lors de la deuxième lecture, le Gouvernement dépose lui-même un amendement, visant à remplacer le § 1<sup>er</sup> de cet article par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé. »

*Justification.*

Ces textes ont été proposés par le Conseil national du Travail unanime dans son avis n° 518 du 26 mai 1976.

En deuxième lecture, l'article ainsi amendé est adopté par 10 voix contre 2.

## TITRE IV.

Le contrat de travail de représentant de commerce.

Article 86. — Champ d'application.

Article 87. — Limitation du bénéfice des droits.

Article 88. — Rémunération.

Article 89. — Commission — ordre accepté.

Article 90. — Ordre accepté pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

Artikel 91. — Order, gegeven tijdens dezelfde perioden.  
 Artikel 92. — Bepaalde sector of cliënteel.  
 Artikel 93. — Gespreide levering.  
 Artikel 94. — Rechten van de opvolger.  
 Artikel 95. — Grondslag voor de berekening.  
 Artikel 96. — Staat.  
 Artikel 97. — Eisbaarheid.  
 Artikel 98. — Betalingstermijnen.  
 Artikel 99. — Ingaan van de interesten.  
 Artikel 100. — Vergoeding wegens uitwinning.  
 Artikel 101. — Ingaan van de interesten.  
 Artikel 102. — Volledige schadeloosstelling.

De artikelen 86 tot 102 (art. 87 tot 103 van de tekst van de Commissie) worden in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 103.

(Art. 104 van de tekst van de Commissie.)

#### Concurrentiebeding.

Een lid legt het amendement ter tafel, ertoe strekkend in dit artikel « 150.000 frank » te vervangen door « 300.000 frank ».

De Regering dient eveneens een amendement in, met de bedoeling :

« In het eerste lid van dit artikel, het bedrag « 150.000 frank » te vervangen door « 250.000 frank. »

#### Verantwoording.

Zie verantwoording van amendement ingediend bij artikel 65.

Het lid trekt zijn amendement in en het amendement van de Regering wordt eenparig aangenomen.

Een amendement wordt ingediend door een lid, strekkend om dit artikel te schrappen.

#### Verantwoording.

Het concurrentiebeding verhindert de vrije keuze van de werknemer inzake zijn arbeid en de plaats waar hij die wenst uit te oefenen. Het burgerlijk recht beschikt ruim over middelen om misbruiken ter zake te beslechten. Daarom wensen wij de afschaffing van het concurrentiebeding, zowel voor bedienden, arbeiders als handelsvertegenwoordigers.

De Minister verwijst bij de bespreking van dit artikel en het bovenstaande amendement naar de ophelderingen verstrekt bij artikel 65. Hieromtrent werd advies gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad. Het lid trekt zijn amendement in in afwachting van het advies van de Nationale Arbeidsraad, maar behoudt zich het recht voor het bij de tweede lezing opnieuw in te dienen.

Het geamendeerde artikel wordt in eerste lezing aangenomen.

Article 91. — Ordre donné pendant les mêmes périodes  
 Article 92. — Secteur ou clientèle déterminée.  
 Article 93. — Fourniture échelonnée.  
 Article 94. — Droits du successeur.  
 Article 95. — Base de calcul.  
 Article 96. — Relevé.  
 Article 97. — Exigibilité.  
 Article 98. — Délais de paiement.  
 Article 99. — Prise de cours des intérêts.  
 Article 100. — Indemnité d'éviction.  
 Article 101. — Prise de cours des intérêts.  
 Article 102. — Réparation totale.

Les articles 86 à 102 (art. 87 à 103 du texte adopté par la Commission) sont adoptés à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 103.

(Art. 104 du texte adopté par la Commission.)

#### Clause de non-concurrence.

Un membre propose un amendement visant à remplacer dans cet article les mots « 150 000 francs » par les mots « 300 000 francs ».

Le Gouvernement dépose également un amendement rédigé comme suit :

« A l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, remplacer le montant de « 150.000 francs » par « 250.000 francs. »

#### Justification.

Voir la justification de l'amendement déposé à l'article 65.

Le premier amendement est retiré par son auteur et celui du Gouvernement est adopté à l'unanimité.

Un membre propose un autre amendement visant à supprimer cet article.

#### Justification.

La clause de non-concurrence empêche le travailleur de choisir librement son activité et le lieu où il désire l'exercer. Le droit civil dispose amplement de moyens permettant de régler les abus en la matière. C'est pourquoi nous souhaitons la suppression de la clause de non-concurrence, aussi bien pour les ouvriers et les employés que pour les représentants de commerce.

Pour la discussion de l'article et de cet amendement, le Ministre se réfère aux explications fournies lors de l'examen de l'article 65. L'avis du Conseil national du Travail a été demandé à ce sujet. En attendant cet avis, l'auteur retire son amendement, mais se réserve le droit de le redéposer en seconde lecture.

En première lecture, l'article amendé est adopté.

Bij de tweede lezing vraagt een lid waarom dit artikel niet op dezelfde wijze wordt aangepast als de artikelen 65 en 85 van het ontwerp.

De Minister antwoordt dat het probleem van het concurrentiebeding voor de handelsvertegenwoordigers zal worden onderzocht op het ogenblik dat het geheel van het statuut van deze categorie van werknemers, overeenkomstig het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 518 van 26 mei 1976), zal worden herzien.

Het artikel wordt in tweede lezing aangenomen met 10 tegen 2 stemmen.

#### ART. 104.

(Art. 105 van de tekst van de Commissie.)

#### Vermoeden van aanbreng van cliënteel.

Daar er hier eveneens sprake is van het concurrentiebeding wordt eveneens verwezen naar de bespreking en de uitleg bij artikel 65 en andere. In afwachting van het advies van de Nationale Arbeidsraad wordt het artikel in eerste lezing aangenomen.

Bij de tweede lezing verwijst de Minister nogmaals naar het advies van de N.A.R. (nr. 518 van 26 mei 1976).

Het artikel wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 105.

Art. 106 van de tekst van de Commissie.)

#### Vergoeding bij schending van het concurrentiebeding.

Een lid dient een amendement in, strekkend om het tweede lid van dit artikel te doen vervallen.

Om de redenen aangehaald tijdens de bespreking van de artikelen 65, 85, 103, 104 wordt het advies gevraagd van de Nationale Arbeidsraad.

In afwachting van dit advies wordt het amendement ingetrokken, met de opmerking dat de indiener zich het recht voorbehoudt het in tweede lezing opnieuw in te dienen.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing aangenomen.

#### ART. 106.

(Art. 107 van de tekst van de Commissie.)

#### Beding van onvermogen van cliënteel.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

Lors de la deuxième lecture, un membre demande pourquoi cet article ne fait pas l'objet de la même adaptation que les articles 65 et 85 du projet.

Le Ministre répond que le problème de la clause de non-concurrence pour les représentants de commerce sera examiné au moment où l'ensemble du statut de cette catégorie de travailleurs sera revu, conformément à l'avis du Conseil national du Travail (n° 518 du 26 mai 1976).

En deuxième lecture, l'article est adopté par 10 voix contre 2.

#### ART. 104.

(Art. 105 du texte adopté par la Commission.)

#### Présomption d'apport de clientèle.

Etant donné qu'ici encore il est question de la clause de non-concurrence, on voudra bien se référer une fois de plus à la discussion de l'article 65 et autres ainsi qu'aux explications fournies à ce sujet. En première lecture, l'article est adopté, en attendant l'avis du Conseil national du Travail.

Lors de la deuxième lecture, le Ministre se réfère à nouveau à l'avis du C.N.T. (n° 518 du 26 mai 1976).

En deuxième lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

#### ART. 105.

(Art. 106 du texte adopté par la Commission.)

#### Indemnité en cas de violation de la clause de non-concurrence.

Un membre dépose un amendement visant à supprimer le deuxième alinéa de cet article.

L'avis du Conseil national du Travail est demandé pour les raisons invoquées dans la discussion des articles 65, 85, 103 et 104.

Dans l'attente de cet avis, l'amendement est retiré par son auteur, qui se réserve le droit de le redéposer en seconde lecture.

L'article est adopté, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 106.

(Art. 107 du texte adopté par la Commission.)

#### Clause d'insolvabilité de clientèle.

Cet article est adopté à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.



## TITEL V.

## De arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

## HOOFDSTUK I.

## Algemene bepalingen.

## ART. 107.

(Art. 108 van de tekst van de Commissie.)

## Toepassingsgebied.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 108.

(Art. 109 van de tekst van de Commissie.)

## Proeftijd.

Een lid vraagt wat moet worden verstaan onder « na de kennisgeving van de opzegging ». Dient dit schriftelijk te gebeuren ?

De Minister antwoordt dat de opzegging eveneens mondeling mag worden gedaan.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## HOOFDSTUK II.

## Verplichtingen der partijen.

## ART. 109.

(Art. 110 van de tekst van de Commissie.)

## Verplichtingen van de werkgever.

Het artikel wordt zonder opmerkingen in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 110.

(Art. 111 van de tekst van de Commissie.)

## Overbrenging van het gezin van de werkgever.

Een lid wenst te weten wat dient verstaan te worden onder het woord « voorlopig » ? Wat betekent het recht hebben op « de voordelen in natura » of « op een dagvergoeding » waarvan de waarde hiermede overeenstemt ? Is deze dagvergoeding de reële waarde of de werkelijke kosten ? Of is het een forfaitair bedrag zoals bepaald werd voor de aangifte aan de R.M.Z. ?

## TITRE V.

## Le contrat de travail domestique.

CHAPITRE I<sup>er</sup>.

## Généralités.

## ART. 107.

(Art. 108 du texte adopté par la Commission.)

## Champ d'application.

L'article est adopté à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 108.

(Art. 109 du texte adopté par la Commission.)

## Période d'essai.

Un membre demande ce qu'il faut entendre par les mots « le lendemain du jour au cours duquel le préavis a été notifié ». Cette notification doit-elle se faire par écrit ?

Le Ministre répond que le préavis peut tout aussi bien être notifié verbalement.

L'article est adopté à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.

## CHAPITRE II.

## Obligations des parties.

## ART. 109.

(Art. 110 du texte adopté par la Commission.)

## Obligations de l'employeur.

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation, tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 110.

(Art. 111 du texte adopté par la Commission.)

## Transfert du ménage de l'employeur.

Un membre aimerait savoir ce qu'il faut entendre par le mot « provisoirement » ? Que signifient les termes « droit aux avantages en nature ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci » ? Cette indemnité journalière correspond-elle à la valeur réelle desdits avantages ou aux frais effectifs ? Ou bien s'agit-il d'une somme forfaitaire, comme il a été prévu pour la déclaration à l'O.N.S.S. ?

De Minister antwoordt dat de werkgever, indien hij met vakantie gaat zonder zijn inwonende dienstbode mee te nemen, aan zijn dienstbode, buiten het loon in speciën, ook de voordelen in natura (b.v. huisvesting en voeding) moet blijven geven waarop deze vóór zijn vertrek ook recht had. Indien de werkgever zijn huis sluit en de dienstbode naar huis terugstuurt, moet hij deze een dagvergoeding betalen die overeenstemt met de werkelijke waarde van de voordelen in natura. Het betreft hier niet de vaste bedragen die gelden inzake sociale zekerheid.

Het artikel wordt in eerste lezing aangenomen.

Bij de tweede lezing besluit de Commissie, op verzoek van een lid, het eerste lid van dit artikel (Nederlandse tekst) als volgt te wijzigen :

« Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt, zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in speciën, recht op de voordelen... »

Het artikel wordt ook in tweede lezing eenparig aangenomen.

### HOOFDSTUK III.

#### Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

##### ART. 111.

(Art. 112 van de tekst van de Commissie.)

Arbeidsongeschiktheid. —  
Ziekte. — Ongeval.

De Regering dient een amendement in, ertoe strekkend :

« Dit artikel aan te vullen met een tweede lid, luidend als volgt : « Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon. »

#### *Verantwoording.*

Dit amendement sluit aan bij dat voorgesteld bij artikel 74; het houdt een verbodsbepaling in van samenloop van loon en vergoeding.

Het amendement en het aldus geamendeerde artikel worden in eerste lezing aangenomen.

In tweede lezing wordt het artikel eveneens eenparig aangenomen.

Le Ministre répond que, si l'employeur part pour un séjour de vacances sans emmener le domestique interne, il doit continuer à fournir au domestique, outre sa rémunération en espèces, les avantages en nature (exemple : logement et nourriture) dont ce dernier jouissait avant son départ. Si l'employeur ferme sa maison et renvoie le domestique dans ses foyers, il doit lui payer une indemnité journalière qui correspond à la valeur réelle des avantages en nature. Il ne s'agit pas des forfaits applicables en matière de sécurité sociale.

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

Lors de la deuxième lecture, la Commission décide, à la demande d'un membre, de modifier le premier alinéa du texte néerlandais de cet article comme suit :

« Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt, zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in speciën, recht op de voordelen... »

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

### CHAPITRE III.

#### Suspension de l'exécution du contrat.

##### ART. 111.

(Art. 112 du texte adopté par la Commission.)

Incapacité de travail. —  
Maladie. — Accident.

Le Gouvernement présente un amendement, libellé comme suit :

« Compléter cet article par un deuxième alinéa, rédigé comme suit : « En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, premier et deuxième alinéas, sont applicables à cette rémunération. »

#### *Justification.*

Cet amendement rejoint celui proposé à l'article 74; il contient une disposition empêchant le cumul de rémunération et d'indemnité.

En première lecture, l'amendement de même que l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

## ART. 112.

(Art. 113 van de tekst van de Commissie.)

**Arbeidsongeschiktheid. —  
Rust bij zwangerschap en bevalling.**

Het artikel wordt zonder opmerkingen in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 113.

(Art. 114 van de tekst van de Commissie.)

**Huisvesting en verzorging.**

Een lid vraagt welke betekenis moet gegeven worden aan de tweede alinea van dit artikel.

De Minister verklaart het volgende :

De dienstboden zijn onderworpen aan de regeling voor verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, aan de regeling voor rust- en overlevingspensioen der werknemers en aan de regeling der jaarlijkse vakantie van de werknemers (art. 5, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 november 1969). Doordat zij onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, is de wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten op hen van toepassing.

Het lid wenst eveneens te weten wat er gebeurt indien de ontslagen werknemer gratis huisvesting genoot. Moet hij of zij dan onmiddellijk de woning verlaten ?

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

Werknemers die van de werkgever de beschikking krijgen over een woonegelegenheid.

Over het algemeen schijnt te worden aangenomen dat de plotselinge beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werknemer niet verplicht om onmiddellijk de woning te verlaten die de werkgever te zijner beschikking heeft gesteld.

De arbeidsrechtbank van Dinant, die kennis had te nemen van het geval van een werknemer die in een woning van de werkgever woonde en wiens overeenkomst bepaalde : « in geval van opzegging moet het huis bij het einde van de opzegging worden vrijgemaakt » en die dat huis pas drie maanden na het verstrijken van zijn opzegging verliet, was van oordeel dat die tijdsspanne de termijn is die klassiek in burgerlijke zaken word toegekend (cf. arbeidsrechtbank Dinant, 21 juni 1974, R.G. nr. 36.53).

De werkrechtsherraad van beroep van Brugge van zijn kant heeft geoordeeld dat, wanneer de partijen hebben aangegeven dat, indien een van de overeenkomsten (arbeidsovereenkomst of huurovereenkomst) wordt beëindigd, ook de andere zal worden beëindigd, de opzegging voor een van de overeenkomsten voor de andere geldt, want er bestaat hoe dan ook een opzeggingstermijn (Werkrechtsherraad van beroep Brugge, 15 september 1966, R.D.S., blz. 328).

Het artikel wordt in eerste en tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 112.

(Art. 113 du texte adopté par la Commission.)

**Incapacité de travail. —  
Repos de grossesse et d'accouchement.**

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation, tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 113.

(Art. 114 du texte adopté par la Commission.)

**Hébergement et soins.**

Un membre aimerait savoir quelle est la signification à donner au deuxième alinéa de cet article.

Le Ministre fournit les explications suivantes :

Les domestiques sont soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés et au régime des vacances annuelles des travailleurs (art. 5, al. 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969). Par le fait même de leur assujettissement à la sécurité sociale, la législation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles leur est applicable.

L'intervenant aimerait également savoir ce qu'il advient lorsque le travailleur licencié bénéficiait du logement gratuit. Doit-il quitter immédiatement son logement ?

## REPONSE DU MINISTRE :

Travailleurs recevant un appartement mis à leur disposition par l'employeur.

D'une manière générale, il paraît admis que la rupture brusque du contrat de travail n'oblige pas le travailleur à quitter immédiatement l'appartement mis à sa disposition par l'employeur.

Le tribunal du travail de Dinant, ayant à juger du cas d'un travailleur logé par son employeur, dont le contrat stipulait « en cas de préavis, la maison doit être libérée à la fin du préavis » et qui n'a libéré cette maison que quelque trois mois après l'expiration de son préavis, a estimé que ce laps de temps est le délai classiquement accordé en matière civile (cf. Trib. Trav. Dinant du 21 juin 1974, R.G. n° 36.53).

De son côté, le Conseil de prud'hommes d'appel de Bruges a jugé que lorsque les parties ont prévu que si l'un des contrats (de travail ou de bail) vient à être rompu, l'autre le sera également, le préavis donné pour l'un des contrats vaut pour l'autre, car en toute hypothèse il existe un délai de préavis (C.P. Ap. Bruges, 15 septembre 1966, R.D.S., p. 328).

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## HOOFDSTUK IV.

## Einde van de overeenkomst.

## ART. 114.

(Art. 115 van de tekst van de Commissie.)

Opzeggingstermijnen en verlof  
om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het artikel wordt in eerste en tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 115.

(Art. 116 van de tekst van de Commissie.)

## Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid.

Een lid dient een amendement in, ertoe strekkend :

« De tweede volzin van dit artikel te wijzigen als volgt :

« Deze is gelijk aan :

» 1. het loon dat overeenstemt hetzij met de opzeggings-termijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid;

» 2. de andere vergoedingen die in de overeenkomst voorzien zijn. »

*Verantwoording.*

Zie de voorgestelde amendementen bij de artikelen 37, 78 en 80.

Het lid trekt, om dezelfde redenen als bij de bespreking van artikelen 78 en 80, zijn amendement in.

Het artikel wordt in eerste en tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 116.

(Art. 117 van de tekst van de Commissie.)

Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid  
gedurende de proeftijd.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing zonder opmerking eenparig aangenomen.

## ART. 117.

(Art. 118 van de tekst van de Commissie.)

Heengaan van de echtgenote of  
van de huishoudster van de werkgever.

Er wordt een amendement ingediend, ertoe strekkend :

« Dit artikel te doen vervallen. »

## CHAPITRE IV.

## Fin du contrat.

## ART. 114.

(Art. 115 du texte adopté par la Commission.)

Délai de préavis et congé  
pour recherche d'un nouvel emploi.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 115.

(Art. 116 du texte adopté par la Commission.)

## Résiliation en cas d'incapacité prolongée.

Un membre propose un amendement, rédigé comme suit :

« Modifier la deuxième phrase de cet article comme suit :

« Celle-ci est égale :

» 1. à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail;

» 2. aux autres indemnités prévues dans le contrat. »

*Justification.*

Voir les amendements proposés aux articles 37, 78 et 80.

L'auteur de l'amendement retire son texte pour les raisons qui ont été exposées dans la discussion des articles 78 et 80.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 116.

(Art. 117 du texte adopté par la Commission.)

Résiliation en cas d'incapacité prolongée  
pendant la période d'essai.

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 117.

(Art. 118 du texte adopté par la Commission.)

Retrait de l'épouse ou  
de la ménagère de l'employeur.

Cet article fait l'objet d'un amendement libellé comme suit :

« Supprimer cet article. »

De indiener onderstreept het discriminatoir karakter van dit artikel.

De Minister verwijst naar artikel 32 waar deze materie reeds is geregeld. Het is een recht dat wordt toegekend aan de werkneemster, waarvan zij niet verplicht is gebruik te maken.

Het amendement wordt ingetrokken. De indiener behoudt zich evenwel het recht bij de tweede lezing opnieuw een amendement ter zake in te dienen.

Het artikel wordt in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ook in tweede lezing wordt dit artikel eenparig aangenomen.

ART. 118.

(Art. 119 van de tekst van de Commissie.)

**Verwittiging van de persoon  
die het recht van bewaring heeft.**

Een lid vraagt of het niet aangewezen is, wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, de jeugdrechter te verwittigen.

De Minister verstrekt hierover volgende toelichting :

De wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming voorziet hetzij in opvoedingsbijstand waarbij de personen die de minderjarige onder hun bewaring hebben, verzekerd zijn van de hulp van het jeugdbeschermingscomité of van een afgevaardigde bij de jeugdbescherming (art. 31), hetzij in de volledige of gedeeltelijke ontzetting uit de ouderlijke macht (art. 32).

Volledige ontzetting omvat de uitsluiting van het recht van bewaring (art. 33, tweede lid, 1°). Wanneer de jeugdrechtbank de volledige of gedeeltelijke ontzetting van de ouderlijke macht uitspreekt, wijst zij de persoon aan die onder haar toezicht het recht van bewaring zal uitoefenen of vertrouwt zij de minderjarige toe aan het jeugdbeschermingscomité, dat iemand aanwijst om dat recht uit te oefenen, nadat zijn aanwijzing door deze rechtbank is gehomologeerd op vordering van het openbaar ministerie.

In voorkomend geval is het die persoon, en niet de jeugdrechter, die door de werkgever moet worden verwittigd overeenkomstig artikel 118.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## TITEL VI.

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

ART. 119.

(Art. 120 van de tekst van de Commissie.)

**Toepassingsgebied.**

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

L'auteur de l'amendement justifie celui-ci en invoquant le caractère discriminatoire de cet article.

Le Ministre se réfère à l'article 32 qui règle déjà cette question. C'est un droit attribué à la travailleuse, elle n'est pas tenue d'en faire usage.

L'amendement est retiré par son auteur, qui se réserve toutefois de le redéposer en deuxième lecture.

En première lecture, l'article est adopté à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

ART. 118.

(Art. 119 du texte adopté par la Commission.)

**Avertissement du titulaire  
du droit de garde.**

Un membre aimerait savoir s'il ne serait pas indiqué d'avertir le juge de la jeunesse lorsque prend fin le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé.

Le Ministre fournit à ce sujet les précisions suivantes :

La loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse prévoit soit une assistance éducative qui assure aux personnes qui ont la garde du mineur l'aide du comité de protection de la jeunesse ou d'un délégué à la protection de la jeunesse (art. 31), soit la déchéance totale ou partielle de la puissance paternelle (art. 32).

La déchéance totale comporte l'exclusion du droit de garde (art. 33, alinéa deux, 1°). En prononçant la déchéance totale ou partielle de la puissance paternelle, le tribunal de la jeunesse désigne la personne qui, sous son contrôle, exercera le droit de garde, ou confie le mineur au comité de protection de la jeunesse, lequel désigne une personne qui exerce ce droit après que sa désignation aura été homologuée par ce tribunal, sur réquisition du ministère public (art. 34).

Le cas échéant, ce sera cette personne et non pas le juge au tribunal de la jeunesse que l'employeur devra avertir en exécution de l'article 118.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## TITRE VI.

Le contrat d'occupation d'étudiants.

ART. 119.

(Art. 120 du texte adopté par la Commission.)

**Champ d'application.**

Cet article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 119bis (nieuw).

Een amendement wordt ingediend door een lid, ertoe strekkend :

Een artikel 119bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« Ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid behouden de in deze wet bedoelde studenten de hoedanigheid van persoon ten laste. »

*Verantwoording.*

Dit is de tekst van artikel 12 van de wet van 9 juni 1970.

Deze invoeging laat toe geheel de wet van 9 juni 1970 op te heffen.

## ANTWOORD VAN DE MINISTER :

De Raad van State achtte het geraden de bepaling die overeenstemt met artikel 12 van de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten uit het Regeringsontwerp te weren en in die wet te handhaven.

Volgens de Raad van State gaat het namelijk om een bepaling van sociale zekerheid die vreemd is aan de door dit ontwerp gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst (blz. 86, 3<sup>e</sup> lid, Gedr. St. 381, (B.Z. 1974) Nr. 1).

Dat artikel 12 bepaalt het volgende :

« Ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid behouden de in de wet bedoelde studenten de hoedanigheid van persoon ten laste. »

Daar de overeenkomst gesloten tussen een werkgever en een student, ongeacht de benaming, krachtens artikel 120 van het ontwerp vermoed wordt een arbeidsovereenkomst te zijn tot het tegenbewijs wordt geleverd, is de sociale zekerheid op hen van toepassing krachtens artikel 1, § 1, van de wet van 27 juni 1969.

De studenten op wie het ontwerp van wet toepassing vindt en die arbeid verrichten zonder arbeidsovereenkomst zijn krachtens artikel 3, 8<sup>e</sup>, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 onderworpen aan de sociale zekerheid.

Van de toepassing van de sociale zekerheid zijn evenwel uitgesloten de studenten op wie het ontwerp van wet toepassing is, wanneer de tewerkstelling plaats heeft in de maanden juli, augustus en september, voor een duur van niet meer dan een maand tijdens die periode, en wanneer de werknemer niet aan de sociale zekerheid is onderworpen wegens een activiteit gedurende het jaar (koninklijk besluit van 28 november 1969, art. 17bis).

Ten aanzien van de verschillende takken van de sociale zekerheid is de toestand als volgt :

1<sup>o</sup> Ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De student geniet geneeskundige verzorging ten aanzien van de persoon wie hij tot last is, zolang hij aanspraak kan

## ART. 119bis (nouveau).

Un membre propose l'amendement suivant :

« Insérer dans le projet un article 119bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Au regard des différents régimes de sécurité sociale, les étudiants visés par la présente loi conservent la qualité de personne à charge. »

*Justification.*

C'est là le texte de l'article 12 de la loi du 9 juin 1970.

Cette insertion permet d'abroger toute la loi du 9 juin 1970.

## REPONSE DU MINISTRE :

C'est le Conseil d'Etat qui a estimé qu'il y avait lieu d'écarter du projet qui lui a été soumis par le Gouvernement, la disposition qui correspond à l'article 12 de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants et de la maintenir dans cette loi.

Selon le Conseil d'Etat, il s'agit, en effet, d'une disposition de sécurité sociale étrangère aux lois sur le contrat de travail, coordonnées par le présent projet (p. 86, al. 3, Doc. 381 (S.E. 1974) N<sup>o</sup> 1).

Cet article 12 est libellé comme suit :

« Au regard des différents régimes de sécurité sociale, les étudiants visés par la présente loi conservent la qualité de personne à charge. »

Etant donné qu'en vertu de l'article 120 du projet, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire, la sécurité sociale leur est applicable en vertu de l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 juin 1969.

Les étudiants auxquels s'applique le projet de loi et qui fournissent des prestations de travail sans être engagés dans les liens d'un contrat de travail, sont assujettis à la sécurité sociale en vertu de l'article 3, 8<sup>e</sup>, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Sont toutefois exclus de l'application de la sécurité sociale les étudiants auxquels s'applique le projet de loi, lorsque cette occupation se situe au cours des mois de juillet, août et septembre, que sa durée pendant cette période ne dépasse pas un mois, et que le travailleur n'a pas été soumis à la sécurité sociale en raison d'une activité pendant l'année (arrêté royal du 28 novembre 1969, art. 17bis).

Au regard des diverses branches de la sécurité sociale, la situation est la suivante :

1<sup>o</sup> Assurance maladie-invalidité.

L'étudiant bénéficie des prestations de santé à l'égard de la personne à charge de laquelle il se trouve, aussi longtemps

maken op kinderbijslag (art. 165, 4, 2° lid, 1°, van het koninklijk besluit van 4 november 1963).

#### 2° Kinderbijslag.

De winstgevende activiteit van het kind vormt geen beletsel voor de toekenning van kinderbijslag, wanneer de activiteit valt onder de bepalingen van dit ontwerp betreffende de tewerkstelling van studenten (art. 6, 1° van het koninklijk besluit van 15 februari 1968).

#### 3° Arbeidsongevallen.

De wet op de arbeidsongevallen is van toepassing op de studenten die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der werknemers (art. 1, 1°, van de wet van 10 april 1971), alsmede op de studenten wier tewerkstelling plaats heeft in de loop van de maanden juli tot en met september, zonder meer dan een maand te bedragen (art. 1, 3°, van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971).

De kinderen, kleinkinderen, broers en zusters, voor zover zij voordeel hebben gehaald uit het loon van de getroffene, ontvangen een rente zolang zij recht hebben op kinderbijslag en in elk geval tot de leeftijd van 18 jaar (art. 19 van de wet van 10 april 1971).

#### 4° Beroepsziekten.

De vergoeding van schade als gevolg van beroepsziekten wordt toegekend aan de werknemers onderworpen aan de besluitwet van 28 december 1944 door of krachtens artikel 2, § 1, 2, 3 en 6 (nog niet aangepaste verwijzing — Art. 2, 1°, gecoördineerde wetten).

Indien de ziekte de dood van de getroffene tot gevolg heeft gehad zijn van toepassing de bepalingen van artikel 4 van de gecoördineerde wetten op de vergoeding van schade als gevolg van arbeidsongevallen (nog niet aangepaste verwijzing — art. 33, gecoördineerde wetten).

Het lid neemt zijn amendement terug.

#### ART. 120.

(Art. 121 van de tekst van de Commissie.)

#### Vermoeden van arbeidsovereenkomst.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 121.

(Art. 122 van de tekst van de Commissie.)

#### Uitsluiting van sommige categorieën studenten.

De Minister vestigt de aandacht van de leden van de Commissie op de memorie van toelichting, bladzijde 14,

qu'il peut prétendre à des allocations familiales (art. 165, 4, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 4 novembre 1963).

#### 2° Allocations familiales.

L'activité lucrative de l'enfant n'est pas un obstacle à l'octroi des allocations familiales lorsqu'elle est soumise aux dispositions du présent projet relatives à l'occupation d'étudiants (art. 6, 1°, de l'arrêté royal du 15 février 1968).

#### 3° Accidents du travail.

La loi sur les accidents du travail est applicable aux étudiants assujettis à la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (art. 1<sup>er</sup>, 1°, de la loi du 10 avril 1971), ainsi qu'aux étudiants dont l'occupation se situe au cours des mois de juillet à septembre sans dépasser la durée d'un mois (art. 1<sup>er</sup>, 3°, de l'arrêté royal du 25 octobre 1971).

Les enfants, petits-enfants, frères et sœurs, pour autant qu'ils profitaient de la rémunération de la victime, reçoivent une rente tant qu'ils ont droit à des allocations familiales et en tout cas jusqu'à l'âge de 18 ans (art. 19 de la loi du 10 avril 1971).

#### 4° Maladies professionnelles.

Le bénéfice de la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles est garanti aux travailleurs assujettis à l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 par ou en vertu de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 6 (référence non encore adaptée — art. 2, 1°, lois coordonnées).

Si la maladie a entraîné la mort de la victime, les dispositions de l'article 4 des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail sont applicables (référence non encore adaptée — art. 33, lois coordonnées).

L'amendement est retiré par son auteur.

#### ART. 120.

(Art. 121 du texte adopté par la Commission.)

#### Présomption de contrat de louage de travail.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 121.

(Art. 122 du texte adopté par la Commission.)

#### Exclusion de certaines catégories d'étudiants.

Le Ministre attire l'attention des membres de la Commission sur la page 14 de l'exposé des motifs, où figurent

waar de redenen worden uiteengezet die aanleiding hebben gegeven tot dit artikel. De uitsluiting uit het toepassingsgebied van deze wet wordt geregeld door het koninklijk besluit van 12 juni 1970.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 122.

(Art. 123 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichting inzake geschrift.

Het artikel wordt zonder opmerking in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 123.

(Art. 124 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichte vermeldingen van het geschrift.

Een amendement wordt door een lid ingediend, ertoe strekkend :

« Het 1° van dit artikel te vervangen als volgt :

« 1° identiteit, geboortedatum, domicilie en eventueel verblijfplaats van de partijen. »

#### Verantwoording.

Het opnemen van de geboortedatum in het schriftelijk contract voor werkstudenten zou een effectieve controle op de naleving van bepaalde sociale wetten (b.v. inzake jeugd-arbeid) mogelijk maken.

De Minister merkt op dat dit amendement de vermelding van de geboortedatum voorschrijft bij overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten ten einde de controle op de naleving van bepaalde sociale wetten, bijvoorbeeld de jongerenarbeid, te vergemakkelijken.

Deze vermelding is inderdaad van zeer groot nut voor de inspectiediensten.

Het amendement kan worden aangenomen.

Het amendement, evenals het geamendeerde artikel, worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

In tweede lezing wordt het artikel eveneens eenparig aangenomen.

#### ART. 124.

(Art. 125 van de tekst van de Commissie.)

#### Verplichte vermeldingen van het geschrift. —

Toezening van een copie  
van de schriftelijke overeenkomst.

Door een lid wordt een amendement ingediend ertoe strekkend :

« In het eerste lid van dit artikel de woorden « vijftien dagen » te vervangen door de woorden « drie dagen. »

les raisons qui sont à la base du présent article. L'exclusion du champ d'application de la présente loi est réglée par l'arrêté royal du 12 juin 1970.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 122.

(Art. 123 du texte adopté par la Commission.)

#### Obligation de l'écrit.

L'article est adopté à l'unanimité et sans observation, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 123.

(Art. 124 du texte adopté par la Commission.)

#### Mentions obligatoires de l'écrit.

Un membre propose un amendement, libellé comme suit :

« Remplacer le 1° de cet article par la disposition suivante :

« 1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties. »

#### Justification.

La mention de la date de naissance dans le contrat écrit pour les étudiants-travailleurs permettrait de contrôler effectivement le respect de certaines lois sociales (par exemple en matière de travail des jeunes).

Le Ministre fait observer que cet amendement prescrit l'indication de la date de naissance dans les contrats conclus pour l'occupation d'étudiants, afin de faciliter le contrôle de certaines lois sociales, par exemple le travail des jeunes.

Cette indication est effectivement très utile à l'inspection des lois sociales.

L'amendement peut être adopté.

En première lecture, l'amendement de même que l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 124.

(Art. 125 du texte adopté par la Commission.)

#### Mentions obligatoires de l'écrit. —

Envoi d'une copie  
du contrat écrit.

Un membre propose un amendement, libellé comme suit :

« A l'alinéa premier de cet article, remplacer les mots « quinze jours » par les mots « trois jours. »



*Verantwoording.*

Aangezien de huidige situatie een tijdige controle onmogelijk maakt en daar op het ogenblik dat de sociale inspectie het contract ontvangt en dan eventueel een onderzoek wil instellen, de tewerkstelling van de student in veel gevallen reeds beëindigd is, wordt gevraagd de termijn voor het opzenden van een copie van de schriftelijke overeenkomst aan de sociale inspectiediensten van vijftien op drie dagen te brengen.

In verband met dit amendement geeft de Minister de volgende ophelderingen.

Het amendement beoogt de termijn binnen welke een afschrift van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten moet worden megedeeld aan de sociale inspectiediensten, terug te brengen van vijftien dagen tot drie dagen volgend op het begin van de overeenkomst.

Over de verkorting van die termijn is in maart 1972 reeds van gedachten gewisseld in de Nationale Arbeidsraad zonder dat hieromtrent een advies werd uitgebracht.

De standpunten waren als volgt :

— de werkgevers waren het eens over het beginsel om de termijn te verkorten; een termijn van acht dagen werd voorgesteld omdat een termijn van drie dagen in de praktijk niet toe te passen scheen;

— de vakbonden waren voorstander van een termijn van drie dagen hoewel sommigen instemden met een iets langere termijn.

Men zou het eens kunnen worden over een andere oplossing, bijvoorbeeld zeven dagen. Een te korte termijn zou aanleiding kunnen geven tot bepaalde moeilijkheden.

Het amendement, zoals gesubamendeerd door de Regering, wordt aangenomen.

Het geamendeerde artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

ART. 125, 126 en 127.

(Art. 126, 127 en 128 van de tekst van de Commissie.)

**Sanctie op het ontbreken van een overeenkomstig geschrift.  
Beding van proeftijd.  
Huisvesting en verzorging.**

Deze artikelen worden in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

ART. 128.

(Art. 129 van de tekst van de Commissie.)

**Beëindiging in geval van langdurige ongeschiktheid.**

Door een lid wordt een amendement ingediend, ertoe strekkend :

« In dit artikel de woorden « langer duurt dan zeven dagen » te vervangen door de woorden « langer heeft geduurd dan zeven werkdagen. »

*Justification.*

Comme la situation actuelle rend impossible un contrôle rapide, il arrivera très souvent qu'au moment où l'inspection sociale qui reçoit le contrat voudrait ouvrir éventuellement une enquête, l'occupation de l'étudiant aura déjà pris fin; c'est pourquoi nous proposons de ramener de quinze à trois jours le délai de communication d'une copie du contrat écrit aux services de l'inspection sociale.

Le Ministre fournit les explications suivantes au sujet de cet amendement.

Cet amendement vise à ramener de quinze à trois jours suivant le début de l'exécution du contrat le délai dans lequel une copie du contrat d'occupation d'étudiant doit être communiquée à l'inspection des lois sociales.

La réduction de ce délai a déjà été discutée au Conseil national du Travail en mars 1972, sans qu'un avis ait été émis sur ce point.

Les positions étaient les suivantes :

— du côté patronal, on était d'accord sur le principe d'une réduction du délai; on proposait un délai de huit jours, car un délai de trois jours apparaissait comme pratiquement inapplicable;

— du côté syndical, on était partisan d'un délai de trois jours, certains admettant toutefois un délai un peu plus long que celui de trois jours.

On pourrait s'accorder sur une solution transactionnelle, par exemple sept jours. Un délai trop bref pourrait donner lieu à certaines difficultés.

L'amendement, tel qu'il a été sous-amendé par le Gouvernement, est adopté.

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

ART. 125, 126 et 127.

(Art. 126, 127 et 128 du texte adopté par la Commission.)

**Sanction du défaut d'écrit conforme.  
Clause d'essai.  
Hébergement et soins.**

Ces articles sont adoptés à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

ART. 128.

(Art. 129 du texte adopté par la Commission.)

**Résiliation en cas d'incapacité prolongée.**

Un membre propose un amendement, libellé comme suit :

« Dans cet article, remplacer les mots « si elle a une durée de plus de sept jours » par les mots « si elle a duré plus de sept jours ouvrables. »

*Verantwoording.*

Cf. de artikelen 58 en 115.

De Minister wijst erop dat een soortgelijk amendement werd ingediend op artikel 79. Het werd ingetrokken nadat de Regering er bezwaren tegen had ingebracht.

De indiener trekt zijn amendement in.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 129.

(Art. 130 van de tekst van de Commissie.)

Verplichte vermelding van het geschrift.  
Beëindiging met opzegging.

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

<sup>1</sup>

## ART. 129bis (nieuw).

Door een lid wordt een amendement ingediend, strekkend om :

« Vóór « Titel VII — Slotbepalingen » een artikel 129bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« § 1. De artikelen 49 tot en met 52 van de arbeidswet van 16 maart 1971, die het toezicht betreffen, zijn eveneens van toepassing op de uitvoering van de artikelen 122, 123 en 124 van onderhavige wet.

» § 2. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

» 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van de artikelen 122, 123 of 124 niet nakomen;

» 2° al wie het krachtens de eerste paragraaf van dit artikel geregelde toezicht verhindert.

» Voor de in 1° bedoelde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen zijn tegenover wie de artikelen 122, 123 of 124 niet worden nageleefd; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

» De artikelen 56 tot en met 59 van de arbeidswet van 16 maart 1971 zijn van toepassing op de bepalingen van deze paragraaf. »

*Verantwoording.*

Met deze artikelen worden de klassieke toezichts- en strafbepalingen toepasselijk gesteld op het niet-opmaken van een schriftelijk contract (art. 122) of het niet-vermelden van de verplichte vermeldingen (art. 123) of het niet-doorsturen van een copie (art. 124).

*Justification.*

Cf. les articles 58 et 115.

Le Ministre fait observer qu'un amendement semblable avait été déposé à l'article 79 et retiré par son auteur à la suite des objections du Gouvernement.

L'auteur retire son amendement.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 129.

(Art. 130 du texte adopté par la Commission.)

Mentions obligatoires de l'écrit.  
Résiliation avec préavis.

L'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 129bis (nouveau).

A cet article, un membre propose l'amendement suivant :

« Avant le « Titre VII — Dispositions finales », insérer dans le projet un article 129bis (nouveau), rédigé comme suit :

« § 1<sup>er</sup>. Les articles 49 à 52 inclusivement de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, relatifs à la surveillance, sont également applicables en ce qui concerne l'exécution des dispositions des articles 122, 123 et 124 de la présente loi.

» § 2. Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

» 1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas les dispositions des articles 122, 123 ou 124;

» 2° quiconque entrave la surveillance prévue au § 1<sup>er</sup> du présent article.

» En ce qui concerne les infractions visées au 1°, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes pour lesquelles les dispositions des articles 122, 123 ou 124 n'auront pas été respectées; le montant de l'amende ne pourra toutefois excéder 50.000 francs.

» Les articles 56 à 59 inclusivement de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont applicables aux dispositions du présent paragraphe. »

*Justification.*

Grâce à ces articles, les dispositions classiques concernant la surveillance ainsi que les dispositions pénales habituelles seront applicables à l'omission d'un contrat écrit (art. 122), des mentions obligatoires (art. 123) ou de l'envoi d'une copie (art. 124).

Over deze punten was de Nationale Arbeidsraad reeds in 1972 unaniem akkoord gegaan, hetgeen blijkt uit een brief die op 3 mei 1972 namens de Nationale Arbeidsraad aan de Minister gestuurd werd.

De Minister maakt hierbij de volgende opmerkingen :

De wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten behoren in hoofdzaak tot het burgerlijk recht omdat zij particuliere belangen beschermen.

Daarom is aan de schending van de verplichtingen die zij opleggen, geen strafsancie verbonden, maar enkel sancties op het domein van het burgerlijk recht door middel van vergoedingen.

Op die regel is er slechts een uitzondering, namelijk artikel 23 van het ontwerp, waarin de straffen bepaald worden voor de werkgever die zijn verplichtingen inzake borgstelling van de werknemer niet naleeft.

Men kan zich overigens afvragen of deze bepaling niet beter zou worden opgenomen in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Wat meer bepaald de studenten betreft, zij erop gewezen dat artikel 120 van het ontwerp het vermoeden vestigt dat zij in het kader van een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld.

Hierdoor worden zij werknemers die onder de toepassing vallen van de arbeidswet van 16 maart 1971. Alle beschermingsbepalingen van deze wet zijn op hen van toepassing en de daarin opgenomen strafsancies kunnen worden toegepast op de werkgever die deze bepalingen niet naleeft.

Alle andere wetten inzake reglementering en bescherming van de arbeid zijn eveneens op hen toepasselijk.

Het lijkt derhalve niet aangewezen voor de tewerkstelling van studenten te voorzien in strafsancies voor het geval dat de louter burgerrechtelijke bepalingen van het ontwerp worden geschonden. De openbare orde wordt niet in het gedrang gebracht wanneer er geen geschreven overeenkomst wordt opgemaakt, wanneer een verplicht gestelde vermelding daarin niet voorkomt of wanneer een afschrift van die overeenkomst niet wordt overgezonden aan de inspectie van de sociale wetten.

Overigens, door de onregelmatige tewerkstelling van een student worden ook andere wettelijke en verordenende bepalingen overtreden en daarop zijn reeds straffen gesteld : (b.v. personeelsregister, individuele rekening, arbeidsreglement, arbeidsduur, zondagsrust...); nieuwe strafsancies zijn derhalve overbodig.

Hoe zou men, tenslotte, kunnen uitmaken of jongeren die het lager of het middelbaar onderwijs achter de rug hebben, nog studerenden zijn, wanneer zij in de vakantie werken en niets erop wijst dat zij na het einde van de vakantie zullen verder studeren ?

Het amendement wordt, na de uitleg van de Minister, ingetrokken.

Le Conseil national du Travail avait, dès 1972, marqué son accord unanime sur ces points, comme il ressort d'une lettre adressée en son nom au Ministre le 3 mai 1972.

Le Ministre fait à ce sujet les observations suivantes :

Les lois relatives aux contrats de travail ont un caractère essentiellement civil parce qu'elles protègent des intérêts privés.

C'est la raison pour laquelle la violation des obligations qu'elles prescrivent n'est pas sanctionnée pénalement, mais uniquement sur le plan civil par des indemnités.

Il n'existe qu'une seule exception à cette règle, à savoir l'article 23 du projet qui sanctionne pénalement la violation des obligations de l'employeur en matière de cautionnement du travailleur.

Et encore peut-on se demander si cette disposition ne serait pas mieux à sa place dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

En ce qui concerne spécialement les étudiants, il faut souligner que l'article 120 du projet établit la présomption qu'ils sont occupés dans les liens d'un contrat de travail.

De ce fait, ce sont des travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Toutes les dispositions protectrices de cette loi leur sont applicables et leur violation rend l'employeur passible des sanctions pénales qui y sont prévues.

Toutes les autres lois de réglementation et de protection du travail leur sont également applicables.

Dès lors, il ne paraît pas indiqué de prévoir en cas d'occupation d'étudiants des sanctions pénales en cas de violation des dispositions purement civiles du projet. L'ordre public n'est pas compromis par l'omission d'établir un contrat écrit, d'y faire figurer une mention obligatoire ou de ne pas en communiquer une copie à l'inspection des lois sociales.

Par ailleurs, l'occupation irrégulière d'un étudiant implique déjà des infractions à d'autres dispositions légales et réglementaires déjà sanctionnées pénalement (p. ex. : registre du personnel, compte individuel, règlement de travail, durée du travail, repos du dimanche...), de sorte que de nouvelles sanctions pénales deviennent superflues.

Enfin, comment établir que des jeunes ayant terminé leurs études primaires ou moyennes sont encore des étudiants quand ils travaillent pendant les vacances et que rien ne prouve qu'ils continueront leurs études après l'expiration de celles-ci ?

A la suite des explications fournies par le Ministre, l'amendement est retiré par son auteur.

Bij de tweede lezing wordt dit amendement tot invoeging van een artikel 129bis (nieuw) opnieuw ingediend. Daar de uitleg en het antwoord van de Minister hem bij de behandeling in eerste lezing verstrekt, niet voldoet, meent de indiener dat ofwel het amendement moet worden aanvaard, ofwel de arbeidswet van 16 maart 1971 moet worden aangepast.

Hij verwijst naar een brief van de Nationale Arbeidsraad van 3 mei 1972 gericht aan de heer L. Major, destijds Minister van Tewerkstelling en Arbeid, die luidt als volgt :

« Mijnheer de Minister,

Onderwerp : Wetgeving betreffende de studenten die tijdens de vakantie loonarbeid verrichten.

Tijdens zijn zitting van 28 april 1972 heeft de Nationale Arbeidsraad uit eigen beweging, een onderzoek gewijd aan de wijze waarop de controle op de naleving van de wetgeving op de studentenarbeid gebeurt. De raadsleden gingen erover akkoord dat er aanleiding toe bestaat deze controle meer doeltreffend te maken.

Zij hebben er ons om verzocht u op dit stuk navolgende suggesties te doen :

- uitbreiding van de controlediensten gedurende de seizoenperiode in de toeristische centra;
- strafbaarstelling van het niet-opmaken of niet-doorzenden van een copie van de schriftelijke overeenkomst.

Wat het tweede punt betreft hebben de raadsleden de wens uitgedrukt dat, ingeval de Minister een wijziging of hervorming van de wet op de studentenarbeid aan het Parlement zou willen voorstellen, hij van deze gelegenheid gebruik zou maken om ook deze suggestie daarbij op te nemen.

Gelieve te aanvaarden, Mijnheer de Minister, de betuiging onzer bijzondere hoogachting,

De Secretaris,  
G. DE BROECK.

Een Ondervoorzitter,  
A. VERSCHUEREN. »

Het is onbegrijpelijk — aldus de indiener — dat geen gebruik wordt gemaakt van de kans die nu geboden wordt om op de wens van de raadsleden van de Nationale Arbeidsraad in te gaan.

Daarenboven is de arbeidswet van 16 maart 1971 (*Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1971) niet van toepassing op de werknemers tussen 18 en 21 jaar. De Koning kan nochtans de bepalingen van deze wet die de jeugdige werknemers betreffen, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, toepasselijk maken op de werknemers tussen 18 en 21 jaar. Dit is nog nooit gebeurd. Om deze redenen dringt hij erop aan dit artikel 129bis (nieuw) ter bescherming van de jongeren in de wet op de arbeidsovereenkomsten in te voegen.

De Minister antwoordt dat er een oplossing werd gevonden voor de ontoereikendheid van de sociale inspectie die aanleiding heeft gegeven tot het schrijven van de brief waar naar de indiener van het amendement heeft verwezen.

Lors de l'examen en deuxième lecture, cet amendement tendant à insérer un article 129bis (nouveau) est redéposé par son auteur. Celui-ci déclare que, comme les explications et la réponse données par le Ministre lors de la discussion en première lecture ne lui ont pas donné satisfaction, il importe que l'amendement soit adopté ou bien que la loi du 16 mars 1971 sur le travail soit adaptée.

Il se réfère à une lettre émanant du Conseil national du Travail en date du 3 mai 1972, adressée à M. L. Major, à l'époque le Ministre de l'Emploi et du Travail, et dont voici la traduction :

« Monsieur le Ministre,

Objet : Législation relative aux étudiants qui effectuent un travail rémunéré pendant les vacances.

En sa réunion du 28 avril 1972, le Conseil national du Travail a procédé d'initiative à un examen des modalités de contrôle du respect de la législation sur l'occupation d'étudiants. Les membres du Conseil sont convenus qu'il y a lieu de rendre ce contrôle plus efficace.

Ils nous ont demandé de vous faire à ce propos les suggestions ci-après :

- renforcer les services de contrôle durant la saison des centres touristiques;
- punir le défaut soit de contrat écrit, soit de la communication d'une copie de celui-ci.

En ce qui concerne le second point, les membres du Conseil ont exprimé le vœu qu'au cas où le Ministre entendrait proposer au Parlement une modification ou une réforme de la loi sur l'occupation d'étudiants, il profite de cette occasion pour y insérer également cette suggestion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération très distinguée.

Le Secrétaire,  
G. DE BROECK.

Un Vice-Président,  
A. VERSCHUEREN. »

Il est incompréhensible, estime l'auteur de l'amendement, qu'on ne mette pas à profit l'occasion qui s'offre en ce moment, pour faire droit au vœu des membres du Conseil national du Travail.

En outre, la loi du 16 mars 1971 (*Moniteur belge* du 30 mars 1971) sur le travail ne s'applique pas aux travailleurs âgés de 18 à 21 ans. Le Roi peut toutefois rendre les dispositions de cette loi qui ont trait aux jeunes travailleurs, applicables aux travailleurs de 18 à 21 ans, au besoin moyennant des conditions qu'il détermine. Cela ne s'est encore jamais fait. L'intervenant insiste dès lors pour que cet article 129bis (nouveau) concernant la protection des jeunes travailleurs soit inséré dans la loi relative aux contrats de travail.

Le Ministre répond qu'on a trouvé une solution à l'insuffisance de l'inspection sociale, laquelle avait donné lieu à la lettre à laquelle l'auteur de l'amendement a fait référence.

Bovendien wordt een ontwerp van wet voorbereid over het houden van sociale documenten. Dit ontwerp, dat reeds aan de Ministerraad werd voorgelegd, voorziet in zwaardere administratieve en strafsancties.

De Minister vraagt de indiener het amendement in te trekken en geeft hem de verzekering dat de bescherming van de jongeren die seizoenarbeid verrichten hetzij aan de kust (toerisme), hetzij als jobstudent te lande, door wijzigingen of aanvullingen van de bestaande wet dan wel door totaal nieuwe wettelijke bepalingen zo spoedig mogelijk zal worden geregeld.

Hierop trekt het lid zijn amendement nogmaals in.

## TITEL VII.

### Slotbepalingen.

#### ART. 130.

(Art. 131 van de tekst van de Commissie.)

#### **Berekening van de veranderlijke commissielonen. — Mogelijkheid om de loonplafonds te wijzigen.**

Door een lid wordt een amendement ingediend, strekkend om het eerste lid van dit artikel aan te vullen als volgt :

« of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was. »

#### *Verantwoording.*

Conformiteit met het artikel 77.

De Minister maakt de volgende bedenkingen tegen dit amendement :

1. Het amendement neemt uit de memorie van toelichting slechts gedeeltelijk de regel over (blz. 14) dat wanneer de dienstanciënniteit geen twaalf maanden bedraagt, het gemiddelde gemaakt wordt op basis van de maanden dienst en het jaarlijks loon wordt bekomen door het gemiddelde met twaalf te vermenigvuldigen.

Aangezien deze regel niet wordt aangevochten, is het niet nodig hem uitdrukkelijk in de wettekst op te nemen.

2. Het gaat hier niet om een « loongrens » in de zin van het maximumbedrag, want de bedoelde artikelen regelen zowel de overeenkomsten waarin het loon lager is dan de wettelijke bedragen als de overeenkomsten waarin het loon hoger is dan die bedragen.

Bijvoorbeeld : artikel 81, § 2, stelt de opzeggingstermijnen vast voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank; § 3 van hetzelfde artikel stelt andere regels vast wanneer het loon hoger is. In het eerste geval gaat het om een maximumbedrag, in het tweede geval om een minimumbedrag.

Au demeurant, un projet de loi sur la tenue des documents sociaux est en voie de préparation. Ce texte, qui a déjà été soumis au Conseil des Ministres, prévoit des sanctions administratives et pénales plus lourdes.

Le Ministre invite le commissaire à retirer son amendement en lui donnant l'assurance que la protection des jeunes effectuant un travail saisonnier au littoral (tourisme) ou à l'intérieur du pays, sera réglée soit par des modifications ou des additions à la législation existante, soit par des dispositions légales entièrement nouvelles, et ce le plus rapidement possible.

L'amendement est ensuite retiré une nouvelle fois par son auteur.

## TITRE VII.

### Dispositions finales.

#### ART. 130.

(Art. 131 du texte adopté par la Commission.)

#### **Calcul des commissions variables. — Pouvoir de modifier les plafonds de rémunération.**

Un membre dépose un amendement visant à compléter le premier alinéa de cet article par le texte suivant :

« ou, le cas échéant, de la partie de ces douze mois pendant laquelle le travailleur a été en service. »

#### *Justification.*

Conformité avec l'article 77.

Le Ministre formule les observations suivantes au sujet de cet amendement :

1. L'amendement n'exprime que partiellement la règle qui figure dans l'exposé des motifs (p. 14), à savoir que, si la durée des services a été inférieure à douze mois, la moyenne sera calculée sur les mois de service et la rémunération annuelle sera déterminée en multipliant cette moyenne par douze.

Comme cette règle n'est pas contestée, il n'est pas nécessaire de l'inscrire expressément dans le texte légal.

2. Il ne s'agit pas à proprement parler de « plafonds de rémunération », car le terme « plafond » a le sens de limite supérieure, alors que dans les articles visés, on réglemente à la fois les contrats où la rémunération est inférieure aux montants fixés par la loi et ceux où elle est supérieure aux mêmes montants.

Exemple : l'article 81, § 2, fixe les délais de préavis dans les contrats d'employé lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs; le § 3 du même article prévoit d'autres règles lorsque la rémunération annuelle dépasse ce montant. Dans le premier cas, il s'agit d'un plafond; dans le second, d'un plancher.

Bijgevolg moet de term « loonbedrag » worden behouden omdat dit van toepassing is op beide gevallen en is overgenomen uit de geldende wetbepalingen. De Raad van State heeft tegen die term trouwens geen enkel bezwaar gemaakt.

Door de Regering wordt eveneens een amendement ingediend, strekkend om het tweede lid van dit artikel te vervangen als volgt :

« Om de twee jaar worden de loonbedragen, bepaald bij de artikelen 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 en 103 na advies van de Nationale Arbeidsraad bij koninklijk besluit aangepast. »

#### *Verantwoording.*

In zijn advies nr. 477 van 26 maart 1975, heeft de Nationale Arbeidsraad eenparig voorgesteld de loonbedragen die voorkomen in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de geordende wetten betreffende het bediendencontract en de wet tot instelling van het statuut der handelsverteenwoordigers, met twee derden te verhogen.

Het huidige loonbedrag van 150.000 frank zou aldus op 250.000 frank worden gebracht, dat van 180.000 frank op 300.000 frank en dat van 300.000 frank op 500.000 frank.

De Raad heeft eveneens voorgesteld dat, gelet op de evolutie van prijzen en lonen, een periodieke aanpassing van de loonbedragen door de Koning noodzakelijk is. In dit verband heeft de Raad om praktische redenen gemeend dat een dergelijke aanpassing om de twee jaar aangewezen lijkt.

Het lid trekt zijn amendement in na de toelichting van de Minister te hebben gehoord.

Het amendement van de Regering evenals het aldus gearmendeerde artikel, worden in eerste lezing eenparig aangenomen.

Ook in tweede lezing wordt dit artikel eenparig aanvaard.

#### ART. 131.

(Art. 132 van de tekst van de Commissie.)

#### **Overgangsbepaling. — Overeenkomsten met tijdsbepaling die zonder geschrift gesloten zijn.**

Ten gevolge van het amendement bij artikel 7 en om de teksten in overeenstemming te brengen moeten in de Nederlandse tekst van onderhavig artikel de woorden « bepaald werk » vervangen worden door de woorden « duidelijk omschreven werk » en in de Franse tekst de woorden « une entreprise déterminée » door de woorden « un travail nettement défini ».

Voor de verantwoording wordt verwezen naar het amendement op artikel 7.

Eveneens moet in onderhavig artikel zowel in de Franse, als de Nederlandse tekst « artikel 47 » vervangen worden door de woorden « artikel 8 », daar artikel 47 van het ontwerp is geschrapt.

De voorgestelde wijzigingen, evenals het gearmendeerde artikel, worden in eerste en tweede lezing eenparig aangenomen.

Il faut donc maintenir les termes « montant de rémunération », qui s'appliquent aussi bien à l'un qu'à l'autre de ces cas, et qui sont repris de la législation en vigueur et n'ont fait l'objet d'aucune observation du Conseil d'État.

Le Gouvernement dépose également un amendement visant à remplacer l'alinéa 2 de cet article par la disposition suivante :

« Les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 et 103 sont adaptés par arrêté royal, tous les deux ans, après avis du Conseil national du travail. »

#### *Justification.*

Dans son avis n° 477 du 26 mars 1975, le Conseil national du travail a proposé à l'unanimité de majorer de deux tiers les montants de rémunération figurant dans la loi sur le contrat de travail, les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et la loi fixant le statut des représentants de commerce.

Le montant actuel de 150.000 francs serait ainsi porté à 250.000 francs, celui de 180.000 francs à 300.000 francs et celui de 300.000 francs à 500.000 francs.

Le Conseil a également proposé, eu égard à l'évolution des prix et des salaires, une adaptation périodique de ces montants de rémunération par arrêté royal. Pour des raisons pratiques, le Conseil a estimé qu'une telle adaptation était indiquée tous les deux ans.

Étant donné les explications fournies par le Ministre, le premier amendement est retiré par son auteur.

En première lecture, l'amendement du Gouvernement, de même que l'article ainsi modifié sont adoptés à l'unanimité.

En deuxième lecture, l'article est également adopté à l'unanimité.

#### ART. 131.

(Art. 132 du texte adopté par la Commission.)

#### **Disposition transitoire. — Contrats à terme conclus sans écrit.**

Par suite de l'adoption d'un amendement à l'article 7, il convient, afin d'unifier la terminologie, de remplacer dans le texte français du présent article les mots « une entreprise déterminée » par les mots « un travail nettement défini » et, dans le texte néerlandais, les mots « bepaald werk » par les mots « duidelijk omschreven werk ».

Pour la justification de ces modifications, l'on voudra bien se référer à celle de l'amendement à l'article 7.

Il convient aussi de remplacer, tant dans le texte français que dans le texte néerlandais du présent article, les mots « article 47 » par les mots « article 8 », étant donné que l'article 47 du projet a été supprimé.

Les modifications proposées, de même que l'article ainsi amendé sont adoptés à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 132.

(Art. 133 van de tekst van de Commissie.)

**Toepassing van de wet op de lopende overeenkomsten.**

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 133.

(Art. 134 van de tekst van de Commissie.)

**Mogelijkheid om andere wetten  
in overeenstemming te brengen.**

Het artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 133bis (nieuw).

(Art. 135 van de tekst van de Commissie.)

**Wijziging van de wet van 10 maart 1900.**

Door de Regering wordt een amendement ingediend, strekend om in het ontwerp een artikel 133bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« Artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, wordt vervangen door de volgende bepaling :

» *Artikel 40.* — De bepalingen van de artikelen 42 en 43 van de wet van ..... betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op elk loon, aan de minderjarige wegens zijn arbeid verschuldigd. »

*Verantwoording.*

Artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst dient te verwijzen naar de nieuwe bepalingen van het ontwerp van wet.

Dit artikel, dat artikel 135 wordt van de tekst van de Commissie, wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 134.

(Art. 136 van de tekst van de Commissie.)

**Wijziging artikel 21, wet van 3 juni 1964 :  
gewetensbezwaarden.**

Na een verwijzing door de Minister naar de memorie van toelichting (blz. 14), wordt het artikel in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

## ART. 135.

**Wijziging artikel 2, wet van 12 april 1965 :  
bescherming van het loon.**

Door de Regering wordt een amendement ingediend, strekend om dit artikel te doen vervallen.

## ART. 132.

(Art. 133 du texte adopté par la Commission.)

**Application de la loi aux contrats en cours.**

Cet article est adopté à l'unanimité en première et en deuxième lecture.

## ART. 133.

(Art. 134 du texte adopté par la Commission.)

**Pouvoir de mise en concordance  
d'autres lois.**

Cet article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 133bis (nouveau).

(Art. 135 du texte adopté par la Commission.)

**Modification de la loi du 10 mars 1900.**

Le Gouvernement présente un amendement visant à insérer dans le projet un article 133bis (nouveau), rédigé comme suit :

« L'article 40 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 21 novembre 1969, est remplacé par la disposition suivante :

« *Article 40.* — Les dispositions des articles 42 et 43 de la loi du ..... relative aux contrats de travail sont applicables à toute rémunération due au mineur du chef de son travail. »

*Justification.*

L'article 40 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail doit se référer aux dispositions nouvelles du projet de loi.

L'article, qui devient l'article 135 du texte adopté par la Commission, est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 134.

(Art. 136 du texte adopté par la Commission.)

**Modification de l'article 21, de la loi du 3 juin 1964 :  
objecteurs de conscience.**

Le Ministre ayant fait référence à l'exposé des motifs (p. 14), l'article est adopté à l'unanimité tant en première qu'en deuxième lecture.

## ART. 135.

**Modification de l'article 2, de la loi du 12 avril 1965 :  
protection de la rémunération.**

Le Gouvernement présente un amendement visant à supprimer cet article.

*Verantwoording.*

De stelling dat het vakantiegeld deel uitmaakt van het loon dat in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de opzeggingsvergoedingen bepaald in de artikelen 37 en 38, werd door het Hof van Cassatie gehuldigd (arrest van 22 mei 1974, J.T. 1974, blz. 442). Daardoor is het overbodig de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers te wijzigen.

Het amendement wordt eenparig aangenomen, zodat het artikel komt te vervallen.

**ART. 136.**

(Art. 137 van de tekst van de Commissie.)

**Opheffingen.**

Door een lid wordt een amendement ingediend strekkend om :

- « 1. In het nummer 1<sup>o</sup> van dit artikel de woorden « met uitzondering van haar artikelen 40 en 41 » te doen vervallen;
- » 2. In het nummer 5<sup>o</sup> van dit artikel de woorden « met uitzondering van haar artikel 12 » te doen vervallen. »

*Verantwoording.*

1. Deze artikelen blijken bij nazicht opgenomen te zijn in Hoofdstuk V van Titel I.

2. Is een gevolg van het amendement dat de invoeging van een artikel 119*bis* beoogt.

De Minister maakt de volgende bedenkingen over dit amendement :

Punt 1 : Opheffing van de artikelen 40 en 41 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Het is juist dat de bepalingen van de artikelen 40 en 41 van de wet op de arbeidsovereenkomst overgenomen zijn in dit ontwerp, namelijk in de artikelen 42, 43 en 44.

Nochtans moeten zij blijven voortbestaan in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst omdat de aanvullende bepalingen van die wet waar die artikelen in voorkomen, betrekking hebben op andere minderjarigen dan die bedoeld in dit ontwerp (b.v. binnenschippers, schepeelingen, vissers, leerlingen, enz.). Deze opmerking is gemaakt door de Raad van State (blz. 86, eerste alinea, van Gedr. St. 381, (B.Z. 1974), Nr. 1).

Aangezien echter artikel 43 van het ontwerp sindsdien geamendeerd is, moet ook artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 worden geamendeerd. Dit amendement is verwerkt in een nieuw artikel 133*bis*.

Punt 2 : Opheffing van artikel 12 van de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

Deze opheffing is slechts mogelijk indien het amendement tot invoeging van een artikel 119*bis* zal worden aangenomen.

*Justification.*

La thèse selon laquelle les pécules de vacances font partie de la rémunération entrant en compte pour le calcul des indemnités de congé fixées par les articles 37 et 38 a été consacrée par la Cour de cassation (arrêt du 22 mai 1975, J.T. 1974, p. 442). De ce fait, il est superflu de modifier la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

L'amendement est adopté à l'unanimité et, en conséquence, l'article est supprimé.

**ART. 136.**

(Art. 137 du texte adopté par la Commission.)

**Abrogations.**

Un membre propose un amendement libellé comme suit :

- « 1. Au 1<sup>o</sup> de cet article, supprimer les mots « à l'exception de ses articles 40 et 41 »;
- 2. Au 5<sup>o</sup> de cet article, supprimer les mots « à l'exception de son article 12. »

*Justification.*

1. Après vérification, il apparaît que ces articles sont repris au Chapitre V du Titre I<sup>er</sup>.

2. Il s'agit d'une conséquence de l'amendement tendant à insérer un article 119*bis*.

Le Ministre fait part des observations suivantes à propos de cet amendement :

Première partie : Abrogation des articles 40 et 41 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Il est exact que les dispositions des articles 40 et 41 de la loi sur le contrat de travail sont reprises par le présent projet, où elles figurent aux articles 42, 43 et 44.

Elles doivent cependant être maintenues dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail parce que les dispositions additionnelles de cette loi, où ces articles figurent, concernent d'autres mineurs au travail que ceux visés par le présent projet (p. ex. : bateliers, marins, pêcheurs, apprentis, etc.) C'est ce qu'observait le Conseil d'Etat dans l'avis qu'il a rendu (p. 86, alinéa 1<sup>er</sup>, Doc. 381 (S.E. 1974), N<sup>o</sup> 1).

Cependant, comme depuis lors l'article 43 du projet a été amendé, il est nécessaire d'amender également l'article 40 de la loi du 10 mars 1900. Cet amendement fait l'objet d'un nouvel article 133*bis*.

Deuxième partie : Abrogation de l'article 12 de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Cette abrogation dépend de l'adoption de l'amendement tendant à insérer un article 119*bis*.



Het amendement wordt ingetrokken.

De Commissie stelt vast dat in de opsomming onder artikel 136, 2°, de laatste wijzigingswet ontbreekt. Het gaat om de wet van 11 juli 1973, betreffende het schoolpact waarvan artikel 19 artikel 35 van de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1955, door verscheidene wetten gewijzigd en laatstelijk door de wet van 21 november 1969, gewijzigd heeft.

Fenparig wordt besloten deze leemte in het artikel aan te vullen.

Het aldus aangepaste artikel wordt in eerste en in tweede lezing eenparig aangenomen.

#### ART. 136bis (nieuw).

Door een lid wordt een amendement ingediend strekkend om een artikel 136bis (nieuw) in te voegen, luidende :

« In artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt een 31° ingevoegd, luidende :

» 31° De werkgever die de artikelen 122, 123 of 124 van de wet van ... betreffende de arbeidsovereenkomsten overtreedt. »

#### Verantwoording.

Met deze artikelen worden de klassieke toezichts- en strafbepalingen toepasselijk gesteld op het niet-opmaken van een schriftelijk contract (art. 122) of het niet-vermelden van de verplichte vermeldingen (art. 123) of het niet-doorsturen van een copie (art. 124).

Over deze punten was de Nationale Arbeidsraad reeds in 1972 unaniem akkoord gegaan, hetgeen blijkt uit een brief die dat op 3 mei 1972 namens de Nationale Arbeidsraad aan de Minister gestuurd werd.

Om dezelfde redenen als bij artikel 129bis (nieuw) wordt het amendement ingetrokken.

Aangezien er geen strafsancities zijn gesteld in het ontwerp, behalve in artikel 23, kan er ook geen sprake zijn van een administratieve geldboete.

Bij de tweede lezing wordt het amendement tot invoeging van een artikel 136bis (nieuw) opnieuw ingediend.

De Minister herhaalt dat strafbepalingen hier niet op hun plaats zijn en vraagt het amendement in te trekken. Hij geeft nogmaals de verzekering dat hij door uitbreiding of wijziging van de bestaande wetgeving dan wel door nieuwe wettelijke bepalingen de bescherming van de jongeren (jobstudenten) zal verbeteren.

De indiener betwijfelt dat het aangekondigde ontwerp voldoening zal schenken aan de werknemers die hij wil beschermen. Hij neemt voor de tweede maal zijn amende-

L'amendement est retiré par son auteur.

La Commission constate que, dans l'énumération figurant à l'article 136, 2°, il manque la dernière loi modificative, c'est-à-dire la loi du 11 juillet 1973, relative au pacte scolaire, dont l'article 19 a modifié l'article 35 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifié par diverses lois, et en dernier lieu par celle du 21 novembre 1969.

La Commission décide à l'unanimité de combler cette lacune.

L'article modifié en conséquence est adopté à l'unanimité, tant en première qu'en deuxième lecture.

#### ART. 136bis (nouveau).

Un membre propose un amendement visant à compléter le projet par un article 136bis (nouveau), rédigé comme suit :

« L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est complété par un 31° (nouveau), rédigé comme suit :

» 31° L'employeur qui enfreint les dispositions des articles 122, 123 ou 124 de la loi du ... relative aux contrats de travail. »

#### Justification.

Grâce à ces articles, les dispositions classiques concernant la surveillance ainsi que les dispositions pénales habituelles seront applicables à l'omission d'un contrat écrit (art. 122), des mentions obligatoires (art. 123) ou de l'envoi d'une copie (art. 124).

Le Conseil national du Travail avait, dès 1972, marqué son accord unanime sur ces points, comme il ressort d'une lettre adressée en son nom au Ministre le 3 mai 1972.

L'amendement est retiré par son auteur, pour les mêmes raisons que celles invoquées lors de la discussion de l'article 129bis (nouveau).

Etant donné que le présent projet ne prévoit aucune sanction pénale, sans préjudice des dispositions de l'article 23, il ne peut non plus être question d'une amende administrative.

Lors de la deuxième lecture, l'amendement visant à insérer un article 136bis (nouveau) est redéposé.

Le Ministre répète que des dispositions pénales n'ont pas leur place ici et demande que l'amendement soit retiré. Il donne une fois de plus l'assurance qu'il améliorera la protection des jeunes (étudiants-travailleurs), soit en élargissant ou en modifiant la législation existante, soit au moyen de nouvelles dispositions légales.

L'auteur de l'amendement doute que le projet annoncé donne satisfaction aux travailleurs que, personnellement, il entend protéger. Il retire pour la deuxième fois son amen-

ment terug en rekent op een spoedige uitvoering van de aangekondigde maatregelen.

\*\*

Het geheel van het ontwerp van wet wordt in tweede lezing eenparig (12 stemmen) aangenomen.

Dit verslag is met 16 stemmen bij 1 onthouding goedgekeurd.

*De Verslaggever,*  
R. VANNIEUWENHUYZE.

*De Voorzitter,*  
A. DE RORE.

dement et ajoute qu'il espère fermement que les mesures annoncées seront rapidement mises en œuvre.

\*\*

En deuxième lecture, l'ensemble du projet de loi a été adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Le présent rapport a été approuvé par 16 voix et 1 abstention.

*Le Rapporteur,*  
R. VANNIEUWENHUYZE.

*Le Président,*  
A. DE RORE.

## V. TEKST DOOR DE COMMISSIE AANGENOMEN.

## TITEL 1.

## DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN HET ALGEMEEN.

## HOOFDSTUK 1.

## Algemene bepalingen.

## ARTIKEL 1.

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

## ART. 2.

De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

## ART. 3.

De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

## ART. 4.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

## V. TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION.

TITRE 1<sup>er</sup>.

## LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.

CHAPITRE 1<sup>er</sup>.

## Dispositions générales.

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionné par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.

## ART. 2.

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

## ART. 3.

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

## ART. 4.

Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.

Zijn naar luid van deze wet geen handelsvertegenwoordiger: de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor alleenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie hij wil, en in het algemeen, de handelsagent die met zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst, een lastgeving tegen loon of elke andere overeenkomst krachtens welke de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt.

#### ART. 5.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

#### ART. 6.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

#### ART. 7.

De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven worden gesloten.

#### ART. 8.

Wanneer werknemers, aangeworven onder de in de artikelen 2, 3, 4 en 5 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen van werknemers te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen.

Het tegenbewijs is niet toegelaten.

#### ART. 9.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

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

De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi: le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

#### ART. 5.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

#### ART. 6.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant quelle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

#### ART. 7.

Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

#### ART. 8.

Lorsque des travailleurs, engagés dans les conditions définies aux articles 2, 3, 4 et 5, doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur dans leurs rapports avec les travailleurs faisant partie de ces groupes ou brigades.

La preuve du contraire n'est pas admise.

#### ART. 9.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur 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 un travail nettement défini, 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 un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories

werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard.

#### ART. 10.

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

#### ART. 11.

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor onbepaalde tijd te hebben willen vernieuwen.

#### ART. 12.

Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

#### ART. 13.

De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

#### ART. 14.

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

#### ART. 15.

De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

### HOOFDSTUK II.

#### Verplichtingen der partijen.

#### ART. 16.

Werkgever en werknemer zijn elkander eerbeid en achting verschuldigd.

de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

#### ART. 10.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

#### ART. 11.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

#### ART. 12.

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

#### ART. 13.

Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

#### ART. 14.

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

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.

#### ART. 15.

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

### CHAPITRE II.

#### Obligations des parties.

#### ART. 16.

L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

#### ART. 17.

De werknemer is verplicht :

1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn mede-arbeiders, van zijn werkgever, of van derden;

5° het hem toevertrouwde gereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

#### ART. 18.

Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid, tenzij, en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

#### ART. 19.

De werknemer is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is het werk eenmaal in ontvangst genomen dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

#### ART. 17.

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

#### ART. 18.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que 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<sup>er</sup> et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

#### ART. 19.

Le travailleur 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. 20.

De werkgever is verplicht :

1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt kunnen worden.

Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn;

3° het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de werknemer behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

5° de werknemer de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien, te vervullen;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de werknemer toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

## ART. 21.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Dat getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

## ART. 22.

De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

## ART. 23.

Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen moet in bewaring worden gegeven bij de Nationale Bank van België, bij de

## ART. 20.

L'employeur a l'obligation :

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident.

A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

## ART. 21.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

## ART. 22.

L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

## ART. 23.

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations, à la

Deposito- en Consignatiekas, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, bij het Gemeentekrediet van België, bij een bank of bij een private spaarkas beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967.

De inbewaringgeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

De werkgever geeft de borgtocht in bewaring binnen vijftien dagen na de datum, waarop zij door de werknemer is gestort of op zijn loon ingehouden.

Door het feit alleen van de inbewaringgeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer een voorrecht op de borgtocht.

Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.

De omvang van de borgtocht mag het bedrag van zes maanden loon niet overschrijden.

#### ART. 24.

Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft :

1° ieder werkgever die de borgtocht niet heeft gestort binnen de bij artikel 22, derde lid, vastgestelde termijn;

2° zij die als voorwaarde voor het begeven 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 werknemer.

#### ART. 25.

Het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig.

### HOOFDSTUK III.

#### Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

#### ART. 26.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu, zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

Caisse générale d'Épargne et de Retraite, au Crédit communal de Belgique, à une banque ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967.

Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le montant du cautionnement ne peut excéder l'équivalent de six mois de rémunération.

#### ART. 24.

Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou de l'une de ces peines seulement :

1° tout employeur qui n'aura pas effectué le dépôt du cautionnement dans le délai fixé à l'article 22, alinéa 3;

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 du travailleur.

#### ART. 25.

Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle.

### CHAPITRE III.

#### Suspension de l'exécution du contrat.

#### ART. 26.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.



## ART. 27.

Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en :

1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

De Koning kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van de bepalingen van het vorige lid afwijken.

## ART. 28.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de terechtzittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken.

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij toepassing van :

a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie;

b) de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie;

c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

## ART. 29.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

## ART. 27.

A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

## ART. 28.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux audiences des cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :

a) la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;

b) la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale;

c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

## ART. 29.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;

2° pendant la durée du séjour du travailleur dans un centre de recrutement et de sélection;

3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

4° 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;

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten;

7° gedurende de vervulling van de dienst door de wet van 3 juni 1964 houdende statuut van de gewetensbezwaarden aan deze laatsten opgelegd.

#### ART. 30.

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

#### ART. 31.

§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Behoudens in geval van overmacht zendt hij het hem op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service, pour autant que la durée du rengagement ne porte pas la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, desdites lois sur la milice;

7° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience par la loi du 3 juin 1964 portant statut des objecteurs de conscience.

#### ART. 30.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution personnelle ordonnée en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

#### ART. 31.

§ 1<sup>er</sup>. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour

ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werknemer oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich, desgevraagd bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken, kan de Koning, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een scheidsrechtelijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.

#### HOOFDSTUK IV.

##### Einde van de overeenkomst.

###### ART. 32.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- 4° door de dood van de werknemer;
- 5° door overmacht.

###### ART. 33.

Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

###### ART. 34.

De vrouw, als werkneemster aangeworven en bij de werkgever inwonend, heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of enige andere vrouw, die het huis bestuurde bij het sluiten van de

les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du travailleur estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin du travailleur et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

#### CHAPITRE IV.

##### Fin du contrat.

###### ART. 32.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

- 1° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;
- 4° par la mort du travailleur;
- 5° par la force majeure.

###### ART. 33.

La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

###### ART. 34.

La femme engagée comme travailleuse et recevant le logement chez l'employeur a le droit de résilier le contrat si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à

overeenkomst, sterft of zich terugtrekt. In voorkomend geval, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

## ART. 35.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

## ART. 36.

Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

## ART. 37.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid geschiedt de kennisgeving van de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaarders-exploot.

## ART. 38.

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1° en 2°, 29 en 31.

mourir ou à se retirer. Le cas échéant, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

## ART. 35.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié par lettre recommandée à la poste expédiée dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

## ART. 36.

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

## ART. 37.

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise à l'autre partie d'un écrit indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice.

## ART. 38.

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1° et 2°, 29 et 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5° en 7°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recrutings- of selectiecentrum of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

#### ART. 39.

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1<sup>er</sup>, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5° et 7°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

#### ART. 39.

§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

#### ART. 40.

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

#### ART. 41.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

#### ART. 42.

De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

#### ART. 40.

§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre 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 délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

#### ART. 41.

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

#### ART. 42.

La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.

## HOOFDSTUK V.

Bijzondere bepalingen  
betreffende de minderjarige werknemers.

## ART. 43.

De minderjarige werknemer die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft, is rechtsbekwaam alleen een arbeidsovereenkomst te sluiten.

De minderjarige werknemer die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt, is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of zijn moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtsbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

## ART. 44.

De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, die geen achttien jaar is.

## ART. 45.

Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtsbank op verzoek van het openbare ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

## ART. 46.

De rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten, kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen.

## TITEL II.

## DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

## HOOFDSTUK I.

## Algemene bepalingen.

## ART. 47.

De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

## CHAPITRE V.

Dispositions particulières  
concernant les travailleurs mineurs d'âge.

## ART. 43.

Le travailleur mineur âgé de dix-huit ans est capable de conclure seul un contrat de travail.

Le travailleur mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable de conclure un contrat de travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

## ART. 44.

L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans.

## ART. 45.

Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

## ART. 46.

Le juge compétent pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

## TITRE II.

## LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.

CHAPITRE 1<sup>er</sup>.

## Généralités.

## ART. 47.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

## ART. 48.

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet 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 de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

## HOOFDSTUK II.

## Loonregeling

## bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

## ART. 49.

In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkman zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkman betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkman verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

## ART. 48.

§ 1<sup>er</sup>. Le contrat 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 précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat 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 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<sup>er</sup>, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat 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.

## CHAPITRE II.

## Rémunération

## en cas de suspension de l'exécution du contrat.

## ART. 49.

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.



## ART. 50.

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

## ART. 51.

§ 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit moet vermelden :

1° de wijze waarop en de termijn binnen welke de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen;

4° de wijze waarop en de termijn binnen welke mededeling wordt gedaan aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het tweede lid, 4°, bedoelde mededeling moeten de datum vermelden waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

## ART. 50.

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

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

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

## ART. 51.

§ 1<sup>er</sup>. Sur la proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal doit indiquer :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage;

4° le mode et le délai de l'information qui doit être adressée au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et l'information prévue à l'alinéa 2, 4°, doivent mentionner la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1<sup>er</sup>, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

De kennisgeving moet vermelden :

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre des jours de chômage;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> ou 2 du présent article.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, laatste lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

#### ART. 52.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkman ten laste van zijn werkgever recht op 100 pct. van zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid is een carensdag; de periode van zeven dagen begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende werkdag en bedraagt de bij het eerste lid bedoelde periode slechts zes dagen.

Deze carensdag is echter niet van toepassing als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkman die anciënniteit bereikt tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voor-

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et § 3, alinéa 1<sup>er</sup>. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, dernier alinéa.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

#### ART. 52.

§ 1<sup>er</sup>. 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, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 100 p.c. de sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

Le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail est un jour de carence; la période de sept jours prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour l'année au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit et la période visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne comprend que six jours.

Ce jour de carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de sept jours visée à l'alinéa premier, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1<sup>er</sup> n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail

doet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval;

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman :

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

#### ART. 53.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, § 1, laatste lid, wijzigen;

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 31 en 52 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

#### ART. 54.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte, heeft de werkman recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1<sup>er</sup>.

Toutefois, la rémunération visée au § 1<sup>er</sup> est due :

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1<sup>er</sup> durant une période de sept jours;

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident;

§ 3. La rémunération visée au § 1<sup>er</sup> n'est pas due à l'ouvrier :

1° 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;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1<sup>er</sup>, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

#### ART. 53.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1<sup>er</sup>, dernier alinéa;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 31 et 52.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

#### ART. 54.

§ 1<sup>er</sup>. En 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, l'ouvrier a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkmán uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

§ 2. In atwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkmán verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkmán de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

De in het vorige lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werkmán door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

#### ART. 55.

Bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de werkster het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Zo de werkster buiten de voornoemde periode arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et payée à l'ouvrier accidenté ou malade en vertu de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 2. Par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou le Fonds des accidents du travail visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou de l'article 51.

Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à une rémunération pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article, ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visés au § 1<sup>er</sup> d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

#### ART. 55.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption de travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'ouvrière conserve le droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

## ART. 56.

Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij de artikelen 29, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 heeft de werkmán enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

## ART. 57.

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

## HOOFDSTUK III.

## Einde van de overeenkomst.

## ART. 58.

Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkmán een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

## ART. 59.

De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmán uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

## ART. 56.

L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 29, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

## ART. 57.

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

## CHAPITRE III.

## Fin du contrat.

## ART. 58.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

## ART. 59.

Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

## ART. 60.

Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzeft.

## ART. 61.

Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

## ART. 62.

Als de werkgever opzeft vóór of tijdens een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkman wordt gewaarborgd bij opzegging onder een volledige arbeidstijdregeling. De werkgever moet de werkman gedurende de opzeggingstermijn tewerkstellen onder een volledige arbeidstijdregeling; als hij dat niet doet, moet hij een vergoeding uitbetalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn gedurende welke de werkman niet was tewerkgesteld.

## ART. 63.

Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkman op willekeurige wijze afdaukt, aan deze werkman een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkman al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdanked; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het

## ART. 60.

Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

## ART. 61.

Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux.

## ART. 62.

Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail.

## ART. 63.

Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 et due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou à l'article 1<sup>er</sup>bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la

bedrijfsleven of artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

## ART. 64.

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 of 61, mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

De bepalingen van artikel 41 en van het eerste en het tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing, wanneer de uitvoering van de overeenkomst krachtens artikel 50 of 51 is geschorst.

## ART. 65.

§ 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkmán de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon 250.000 frank niet overschrijdt.

Wanneer het jaarloon tussen 250.000 en 500.000 frank ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorgenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gereede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gereede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon 500.000 frank overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkom-

santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

## ART. 64.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60 ou 61, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions de l'article 41 et des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51.

## ART. 65.

§ 1<sup>er</sup>. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 250.000 et 500.000 francs, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités, soit que ces organes ne fonctionnent pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs, la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans



sten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkmán de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutomaandloon van de werkmán dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklíeden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding móet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán om dringende reden.

Indien de werkmán het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde

les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes :

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;

4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa cinq, 4°, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant

vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

### TITEL III.

## DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

### HOOFDSTUK I.

#### Algemene bepalingen.

#### ART. 66.

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

#### ART. 67.

§ 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 duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk drie of zes maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 300.000 frank.

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.

#### ART. 68.

Hij die de bediende vervangt, die onder de wapens is geroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van de regels van deze wet wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.

De reden en de voorwaarden van die indienstneming moeten, op straffe van hetgeen artikel 9 voorschrijft, schriftelijk worden vastgesteld.

De duur van de overeenkomst gesloten ingevolge de bepalingen van dit artikel mag twee jaar niet overschrijden. Nadien gelden voor de overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

### TITRE III.

## LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYÉ.

### CHAPITRE 1<sup>er</sup>.

#### Dispositions générales.

#### ART. 66.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employé.

#### ART. 67.

§ 1<sup>er</sup>. Le contrat 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. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois mois ou six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 300.000 francs.

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective du travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

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

#### ART. 68.

Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 9.

La durée du contrat conclu en vertu des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans. Au-delà de ce délai, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

## ART. 69.

In afwijking van artikel 13 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan 500.000 frank en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming.

## HOOFDSTUK II.

**Loonregeling**  
bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

## ART. 70.

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

## ART. 71.

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op 100 pct. van zijn loon voor een periode van zeven dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

## ART. 72.

De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn volledig loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

## ART. 73.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, anders dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, anders dan

## ART. 69.

Par dérogation à l'article 13, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

## CHAPITRE II.

**Rémunération**  
en cas de suspension de l'exécution du contrat.

## ART. 70.

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

## ART. 71.

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, 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 un accident survenu sur le chemin du travail, à 100 p.c. de sa rémunération pour une période de sept jours.

Les dispositions des articles 52, § 1<sup>er</sup>, et 53 sont applicables à cette rémunération.

## ART. 72.

L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à la totalité de sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, sont applicables à cette rémunération.

## ART. 73.

§ 1<sup>er</sup>. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident

arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of zeven dagen;

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd 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. 74.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon waarop de bediende als bedoeld in artikel 70, recht heeft.

#### ART. 75.

De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

#### ART. 76.

§ 1. De vrouwelijke bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan

autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :

1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de sept jours;

2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 2. 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 articles 70 et 71 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.

#### ART. 74.

En 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, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, sont applicables à la rémunération à laquelle l'employé visé à l'article 70 a droit.

#### ART. 75.

L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 70, 71 et 72, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

#### ART. 76.

§ 1<sup>er</sup>. L'employée engagée pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert nor-

de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van dertig dagen.

§ 2. De vrouwelijke bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, behoudt ten laste van de werkgever, bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van zeven dagen.

§ 3. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling buiten de in de §§ 1 en 2 bedoelde periodes zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

#### ART. 77.

Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

### HOOFDSTUK III.

#### Einde van de overeenkomst.

#### ART. 78.

Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

#### ART. 79.

Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een

malement une occupation d'au moins trois mois conserve, à partir du début d'une des périodes de congé ou d'interruption du travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

§ 2. L'employée engagée à l'essai pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

§ 3. En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

#### ART. 77.

La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

### CHAPITRE III.

#### Fin du contrat.

#### ART. 78.

Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

#### ART. 79.

Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nette-

duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

#### ART. 80.

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

#### ART. 81.

§ 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde 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.

§ 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.

#### ART. 82.

§ 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

ment défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

#### ART. 80.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

#### ART. 81.

§ 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat 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 37, alinéas 2 à 4. 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.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1<sup>er</sup>, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.

#### ART. 82.

§ 1<sup>er</sup>. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en het tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 250.000 frank overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 250.000 frank zonder 500.000 frank te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 500.000 frank overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

#### ART. 83.

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 82 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.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85.

#### ART. 84.

De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 82, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank en drie maanden wanneer het loon hoger is dan 250.000 frank zonder 500.000 frank te overschrijden.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 500.000 frank, wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder zes maanden te mogen overschrijden.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 250.000 francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 250.000 francs sans excéder 500.000 francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 500.000 francs.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

#### ART. 83.

Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat 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 82, 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.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85.

#### ART. 84.

L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs et de trois mois si elle dépasse 250.000 francs sans excéder 500.000 francs.

Si la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs, le préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois.

## ART. 85.

De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank, mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 250.000 frank, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

## ART. 86.

§ 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst, worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

## TITEL IV.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

## ART. 87.

De bepalingen van titel III, artikel 86 uitgezonderd, en van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

## ART. 85.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé, une ou deux fois par semaine, par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 250.000 francs, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

## ART. 86.

§ 1<sup>er</sup>. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

## TITRE IV.

LE CONTRAT DE TRAVAIL  
DE REPRESENTANT DE COMMERCE.

## ART. 87.

Les dispositions du titre III, l'article 86 excepté, et du présent titre s'appliquent au contrat de travail de représentant de commerce.



## ART. 88.

Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 90 toegekende recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.

## ART. 89.

Het loon van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissieloon, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissieloon.

## ART. 90.

Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgt, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de handelsvertegenwoordiger.

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

## ART. 91.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs als zij worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

## ART. 92.

Onverminderd de bepalingen van artikel 91, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders door de cliënteel gegeven tijdens de gehele duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant rechtstreeks contact heeft tot stand gebracht dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

## ART. 93.

De handelsvertegenwoordiger die een bij overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de handelsvertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector sluit.

## ART. 88.

Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 90.

## ART. 89.

La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

## ART. 90.

La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est de un mois à partir de la transmission de l'ordre.

## ART. 91.

Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

## ART. 92.

Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.

## ART. 93.

Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat, a droit pendant l'exécution de son contrat à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant de commerce.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon voor de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst is doorgegeven.

## ART. 94.

Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, recht op commissieloon voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde van de overeenkomst worden gedaan.

## ART. 95.

De handelsvertegenwoordiger die de opvolger is van degene die het voordeel geniet van de bepalingen van de artikelen 91, 92, 93, tweede lid, en 94, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

## ART. 96.

De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt op de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijscouranten, -tarieven of -schalen, en bij gebreke daarvan op de gemaakte prijs.

## ART. 97.

De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en de documenten betreffende het voor de vorige maand verschuldigde commissieloon.

## ART. 98.

Bij ontstentenis van contractuele bepalingen, is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de afgifte van de staat en eventueel van de in artikel 97 bedoelde documenten.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

## ART. 99.

Ingval de overeenkomst een einde neemt, behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijten dringende reden, is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de handelsvertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders uit te betalen.

Het in de artikelen 91 en 93, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen dertig dagen volgende op de aanvaarding van de order.

Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre a été passé au cours de l'exécution du contrat.

## ART. 94.

Lorsque les ordres acceptés portent sur des fournitures échelonnées, le représentant de commerce a droit, en cas de cessation de son contrat, aux commissions sur les fournitures effectuées pendant une période de six mois suivant cette cessation.

## ART. 95.

Le représentant de commerce qui succède au bénéficiaire des dispositions des articles 91, 92, 93, alinéa 2, et 94, ne peut prétendre à une commission sur les mêmes ordres.

## ART. 96.

Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et, à défaut de ces derniers, sur le prix fait.

## ART. 97.

L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

## ART. 98.

En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 97.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.

## ART. 99.

En cas de cessation du contrat, sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce, l'employeur est tenu de régler au représentant de commerce dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés.

Les commissions visées aux articles 91 et 93, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.

Het in de artikelen 92 en 94 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald voor het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgende op het einde van de overeenkomst.

## ART. 100.

Het commissieloon verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van de eisbaarheid ervan.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt het rechtens intrest op vanaf de normale betaaldag.

## ART. 101.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

## ART. 102.

De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde van de overeenkomst.

## ART. 103.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd om een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag van de in artikel 101 bedoelde uitwinningsvergoeding het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het beweerd nadeel bewijst, boven de in artikel 101 bedoelde vergoeding schade-loosstelling verkrijgen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoeding.

Les commissions visées aux articles 92 et 94 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement, du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

## ART. 100.

Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.

## ART. 101.

Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au **représentant de commerce** qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

## ART. 102.

Les indemnités dues en vertu des articles 39 et 40 et l'indemnité d'éviction portent intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

## ART. 103.

Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant de l'indemnité d'éviction visée à l'article 101 ne couvre pas l'intégralité du préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, mais à charge de prouver l'étendue du préjudice allégué, obtenir en plus de l'indemnité visée à l'article 101, des dommages et intérêts à concurrence de la différence entre le montant du préjudice réellement subi et celui de cette indemnité.

## ART. 104.

In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 250.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

## ART. 105.

Het concurrentiebeding schept ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden dat hij een cliënteel heeft aangebracht; de werkgever kan eventueel het tegenbewijs leveren.

## ART. 106.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, mag niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden loon.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

## ART. 107.

Behoudens in geval van zware fout of van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, maar uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcrederebeding moet geschreven zijn.

## TITEL V.

## DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.

## HOOFDSTUK I.

## Algemene bepalingen.

## ART. 108.

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

## ART. 104.

Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

## ART. 105.

La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

## ART. 106.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.

Toutefois, l'employeur peut réclamer une rémunération supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

## ART. 107.

Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute cause mettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Toute clause de du croire doit être écrite.

## TITRE V.

## LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

CHAPITRE 1<sup>er</sup>.

## Généralités.

## ART. 108.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail domestique.

## ART. 109.

Ondanks ieder andersluidend beding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die proeftijd kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging.

## HOOFDSTUK II.

## Verplichtingen der partijen.

## ART. 110.

De werkgever is verplicht :

- de voor de uitvoering van het werk nodige kleding ter beschikking van de dienstbode te stellen;
- te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de hygiëne en het comfort;
- aan de dienstbode de middelen ter beschikking te stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

## ART. 111.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in speciën, recht op de voordelen in natura die hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt.

In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen.

## HOOFDSTUK III.

## Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

## ART. 112.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

## ART. 109.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel le préavis a été notifié.

## CHAPITRE II.

## Obligations des parties.

## ART. 110.

L'employeur a l'obligation :

- de mettre à la disposition du travailleur domestique les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;
- de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort;
- de mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

## ART. 111.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci.

Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

## CHAPITRE III.

## Suspension de l'exécution du contrat.

## ART. 112.

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, sont applicables à cette rémunération.

## ART. 113.

Bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, bepaald bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de vrouwelijke dienstbode het recht op haar normaal loon voor een periode van zeven dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevaling buiten de in het eerste lid bedoelde periodes is het bepaalde in artikel 112 van toepassing.

## ART. 114.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 112, 116 en 117 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de dienstbode hierom vraagt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

## HOOFDSTUK IV.

## Einde van de overeenkomst.

## ART. 115.

De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

## ART. 116.

Als de uitvoering van de overeenkomst sedert zes maanden is geschorst als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst beëindigen tegen betaling van een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzegtermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid.

## ART. 117.

Tijdens de proeftijd kan de werkgever, onverminderd artikel 112, de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen.

## ART. 113.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les dispositions de l'article 112 sont applicables.

## ART. 114.

Sans préjudice des articles 112, 116 et 117, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au domestique interne qui est incapable de travailler.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

Si le domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

## CHAPITRE IV.

## Fin du contrat.

## ART. 115.

Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1<sup>er</sup>, s'appliquent au contrat de travail domestique.

## ART. 116.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

## ART. 117.

Pendant la période d'essai, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité, sans préjudice de l'article 112, lorsque l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident a une durée de plus de sept jours.

## ART. 118.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst, niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

## ART. 119.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld.

## TITEL VI.

DE OVEREENKOMST  
VOOR TEWERSTELLING VAN STUDENTEN.

## ART. 120.

Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

## ART. 121.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

## ART. 122.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

## ART. 123.

De overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

## ART. 118.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

## ART. 119.

Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique.

## TITRE VI.

LE CONTRAT  
D'OCCUPATION D'ETUDIANTS.

## ART. 120.

Le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

## ART. 121.

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

## ART. 122.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de propositions des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du Travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

## ART. 123.

Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, tombant sous l'application du présent titre, doit être constaté par un écrit, pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

## ART. 124.

Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden :

- 1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;
- 2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- 4° de arbeidsduur per dag en per week;
- 5° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- 6° het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;
- 7° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
- 8° het eventuele beding van proeftijd;
- 9° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
- 10° het bevoegde paritair comité.

## ART. 125.

Een afschrift van de in artikel 123 bedoelde overeenkomst moet binnen zeven dagen, volgend op het begin van de overeenkomst, door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Na advies van het bevoegde paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

## ART. 126.

Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 124 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 125, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

## ART. 127.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

## ART. 128.

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

## ART. 124.

L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner :

- 1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
- 2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- 3° le lieu de l'exécution du contrat;
- 4° la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- 5° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
- 6° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- 7° l'époque du paiement de la rémunération;
- 8° la clause éventuelle d'essai;
- 9° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;
- 10° la commission paritaire compétente.

## ART. 125.

Une copie du contrat visé à l'article 123 est communiquée par l'employeur, dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

## ART. 126.

A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 124 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 125, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

## ART. 127.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

## ART. 128.

L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement convenable et des soins appropriés, aussi longtemps que cela sera nécessaire.



De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuis-verpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

#### ART. 129.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

#### ART. 130.

Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

### TITEL VII.

#### SLOTBEPALINGEN.

#### ART. 131.

Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Om de twee jaar worden de loonbedragen, bepaald bij de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 na advies van de Nationale Arbeidsraad bij koninklijk besluit aangepast.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

#### ART. 129.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de sept jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

#### ART. 130.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 37 et 59, alinéas 1<sup>er</sup> et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

### TITRE VII.

#### DISPOSITIONS FINALES.

#### ART. 131.

Pour l'application des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104 sont adaptés par arrêté royal, tous les deux ans, après avis du Conseil national du travail.

## ART. 132.

Gedurende de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 9, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

## ART. 133.

De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

## ART. 134.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

## ART. 135.

Artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« *Artikel 40.* — De bepalingen van de artikelen 44 en 45 van de wet van ... betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op elk loon, aan de minderjarige wegens zijn arbeid verschuldigd. »

## ART. 136.

In artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, vervallen de woorden « de arbeidsovereenkomst voor werklieden, die voor bedienden en ».

## ART. 137.

Opgeheven worden :

1° met uitzondering van haar artikelen 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972.

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969, de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972 en bij de wet van 11 juli 1973;

## ART. 132.

Par dérogation à l'article 9, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise, pendant les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage.

## ART. 133.

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

## ART. 134.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

## ART. 135.

L'article 40 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 21 novembre 1969, est remplacé par la disposition suivante :

« *Article 40.* — Les dispositions des articles 44 et 45 de la loi du ... relative aux contrats de travail sont applicables à toute rémunération due au mineur du chef de son travail. »

## ART. 136.

A l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, les mots « du contrat de travail, du contrat d'emploi et » sont supprimés.

## ART. 137.

Sont abrogées :

1° à l'exception de ses articles 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1<sup>er</sup> mars 1971 et 17 juillet 1972;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969, par les arrêtés royaux des 1<sup>er</sup> mars 1971 et 17 juillet 1972 et par la loi du 11 juillet 1973;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

5° met uitzondering van haar artikel 12, de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

5° à l'exception de son article 12, la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

## VI. BIJLAGE

Ontwerp van wet  
betreffende de arbeidsovereenkomsten  
(Senaat 381, (B.Z. 1974), Nr. 1).

## ARTIKEL 1.

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

## ART. 2.

De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst, waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

## ART. 3.

De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

Vigerende wettelijke teksten.

Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.

## ARTIKEL 1.

Alinea 3 (Wet van 10 december 1962, artikel 1. Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut tewerkgestelde werklieden wier toestand niet statutair geregeld is.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 35.

(Wet van 21 november 1969, artikel 59, § 1. Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten en openbare instellingen die er onder ressorteren, de instellingen van openbaar nut (Wet van 11 juli 1973, artikel 19 — en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs), wier toestand niet statutair geregeld is.)

Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.

## ARTIKEL 1.

Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een werkman zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd ener onderneming of een patroon, tegen een door deze te betalen loon, berekend hetzij naar de duur van de arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens enige andere grondslag tussen partijen vastgelegd.

De meesterknechts en de onderbazen zijn onder de werklieden begrepen.

Advies van de Nationale Arbeidsraad.

*Advies nr. 320, van 23 april 1970, p. 3.*

De Raad meent dat artikel 1, lid 2, van de wet van 10 maart 1900 overbodig is en zou moeten worden geschrapt.

Hij oordeelt evenwel niet dat aan de meesterknechts en de onderbazen automatisch de hoedanigheid van bediende moet worden gegeven. De schrapping van dit artikel mag inderdaad niet worden geïnterpreteerd, alsof dit automatisch met zich zou brengen dat de meesterknechts en de onderbazen in de categorie der bedienden worden ingedeeld. Hij stelt derhalve voor dat in de memorie van toelichting van de in uitzicht gestelde wet zou worden verduidelijkt dat de hoedanigheid van werkman of bediende van de meesterknechts of de onderbazen, volgens de huidige rechtspraak, zoals voor de andere werknemers, moet worden vastgesteld op grond van de aard van het werk dat zij verrichten.

## VI. ANNEXE

Projet de loi  
relatif aux contrats de travail  
(Sénat 381, (S.E. 1974), N° 1).

Textes légaux en vigueur.

Avis du Conseil national du travail.

ARTICLE 1<sup>er</sup>

La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

Alinéa 3 (Loi du 10 décembre 1962, article 1<sup>er</sup>. La présente loi s'applique aux ouvriers occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par une situation statutaire.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 35.

(Loi du 21 novembre 1969, article 59, § 1<sup>er</sup>. La présente loi s'applique aux employés occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public (Loi du 11 juillet 1973, article 19 — et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat), qui ne sont pas régis par un statut.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

*Avis n° 320, du 23 avril 1970, p. 3.*

## ART. 2.

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

La présente loi régit le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à la proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

Le Conseil estime que l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 10 mars 1900 est superflu et qu'il devrait être supprimé.

Son intention n'est cependant pas de faire attribuer automatiquement aux chefs-ouvriers ou contremaîtres, la qualité d'employé. La suppression de cet article ne doit pas, en effet, être interprétée comme entraînant automatiquement la classification des chefs-ouvriers et des contremaîtres dans la catégorie des employés. Il propose, dès lors, qu'il soit précisé dans l'exposé des motifs de la loi projetée que la qualité d'ouvrier ou d'employé des chefs-ouvriers ou contremaîtres devra être déterminée selon la jurisprudence actuelle, en se basant, comme pour les autres travailleurs, sur la nature du travail qu'ils accomplissent.

## ART. 3.

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

## ART. 4.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Zijn naar luidt van deze wet geen handelsvertegenwoordiger: de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor alleenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie hij wil, en in het algemeen, de handelsagent die met zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst, een lastgeving tegen loon of elke andere overeenkomst krachtens welke de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt.

## ART. 5.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt, tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

## ART. 6.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 2.

Voor de toepassing van deze wet dient onder « handelsvertegenwoordiging » verstaan, de activiteit die erin bestaat een cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over of het afsluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van één of meer opdrachtgevers.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan, wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Zijn luidens de bewoordingen van deze wet, geen handelsvertegenwoordigers: de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor alleenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie hij wil, en in het algemeen, de handelsagent die tegenover zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst, een bezoldigde lastgeving of enig ander contract krachtens hetwelk de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt.

*Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ARTIKEL 1.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt, tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 23.

Van de bepalingen van deze wet mag niet worden afgeweken ten nadele van de handelsvertegenwoordiger.

*Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 3.

Elk contractueel beding waarbij de aan de dienstboden verleende voordelen kleiner zijn dan die welke bij deze wet zijn voorgeschreven, is nietig en zonder gevolg.

## ART. 4.

Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

## ART. 5.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage, contre rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

## ART. 6.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 2.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par « représentation commerciale », l'activité qui a pour objet la prospection et la visite d'une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quel que soit le titre qui lui est attribué, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat d'emploi.

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

*Loi du 24 avril 1970  
sur le contrat de travail domestique.*

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage, contre rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

*Loi du 30 juillet 1963  
fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 23

Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente loi au détriment du représentant de commerce.

*Loi du 24 avril 1970  
sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 3.

Toute clause contractuelle, donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par la présente loi est nulle et sans effet.

## ART. 7.

De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, hetzij voor onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven worden gesloten.

## ART. 8.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer 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. 9.

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten, zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aange-

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 5.

(Wet van 21 november 1969, artikel 2. De arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt gesloten, hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ARTIKEL 1.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 4.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 5bis.

(Wet van 21 november 1969, artikel 3. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werkmans afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmans 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.  
...)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 2.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 5.

(Zelfde tekst.)

*Advies nr. 320, van 23 april 1970,  
blz. 15 en 16.*

De Raad stelt vast dat er momenteel geen enkele wetsbepaling bestaat die uitdrukkelijk de gevallen voorziet van de opeenvolgende bediendencontracten voor bepaalde duur die gesloten worden met de bedoeling te ontsnap-



## ART. 7.

Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

## ART. 8.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur 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.

## ART. 9.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que

## ART. 5.

(Loi du 21 novembre 1969, article 2. Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 4.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 5bis.

(Loi du 21 novembre 1969, article 3. 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.  
...)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 2.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 5.

(Même texte.)

*Avis n° 320, du 23 avril 1970,  
pp. 15 et 16.*

Le Conseil constate qu'il n'existe actuellement aucune disposition légale visant expressément les cas de contrats d'emploi à terme successifs conclus dans le but d'éluder certaines dispositions légales impératives en matière de

gaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

#### ART. 10.

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor onbepaalde tijd te willen vernieuwen.

#### ART. 11.

Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

#### *Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 18.

Zo, na afloop van de termijn, partijen voortgaan met de uitvoering der overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen hernieuwen.

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 2bis.

(Zelfde tekst.)

#### *Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

#### ART. 6.

(Zelfde tekst.)

#### *Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 4.

Inzake van arbeidsovereenkomst is bij gebrek aan schriftelijk bewijs, het bewijs door getuigen toegelaten, wat ook de waarde zij waarover geschil is.

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 4bis.

(Zelfde tekst.)

#### *Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

#### ART. 8.

(Zelfde tekst.)

pen aan bepaalde dwingende wetsbepalingen inzake overeenkomsten voor onbepaalde duur, onder meer aan de bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen. Nochtans beperkt de rechtspraak, zoals wordt onderstreept in het verslag van de Kamercommissie (Parl. Stuk, Kamer, 1968-1969, 270-7, blz. 67), zeer strikt de wettigheid van de opeenvolgende contracten voor bepaalde duur.

De Raad stelt vast dat het amendement van de heer Nyffels ertoe strekt deze toestand te verbeteren, zonder daarom het sluiten van opeenvolgende contracten voor bepaalde duur zonder meer te verbieden, het laat, zoals vooreen, de eindbeslissing aan de rechter, doch biedt het voordeel dat de bewijslast thans bij de werkgever berust.

Bijgevolg is de Raad van oordeel dat de voorgestelde tekst in de wetgeving dient te worden opgenomen.

ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

ART. 10.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

ART. 11.

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

contrats à durée indéterminée, et notamment celles ayant trait aux délais de préavis. Toutefois, comme le souligne le rapport de la Commission de la Chambre (Doc. Parl., Chambre, 1968-1969, n° 270-7, page 67), la jurisprudence limite, d'une manière très stricte, la légalité des contrats successifs à durée déterminée.

Le Conseil constate que l'amendement de M. Nyffels tend à remédier à cette situation, sans pour autant interdire purement et simplement la conclusion de contrats à terme successifs; il laisse, comme auparavant, la décision finale au juge, mais présente l'intérêt de renverser la charge de la preuve qui incombera à l'employeur.

Par conséquent, le Conseil est d'avis que le texte proposé devrait être repris dans la législation.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 18.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 2bis.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 6.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 4.

En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 4bis.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 8.

(Même texte.)

## ART. 12.

De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

## ART. 13.

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## (ART. 6bis.

Wet van 21 november 1969, artikel 6. De werklieden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor werklieden in de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 34ter, al. 1.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling  
van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 22.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 9.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 2bis.

(Wet van 21 november 1969, artikel 1). De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werkmán die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 34bis.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 10.

(Zelfde tekst.)

ART. 12.

Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

ART. 13.

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

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.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

(ART. 6bis.

Loi du 21 novembre 1969, article 6. Les ouvriers et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat de travail.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 34ter, al. 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

ART. 22.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 9.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 2bis.

(Loi du 21 novembre 1969, article 1<sup>er</sup>). La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'ouvrier qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

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.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 34bis.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 10.

(Même texte.)

## ART. 14.

De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

## ART. 15.

Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 6.

(Wet van 21 november 1969, artikel 5. De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 34.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 11.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 7.

De werkman is verplicht :

.....

De eerbied voor welvoeglijkheid en goede zeden gedurende de uitvoering der overeenkomst in acht te nemen;

.....

## ART. 11.

Het hoofd ener onderneming is verplicht :

.....

De goede zeden en de welvoeglijkheid in acht te nemen en te doen in acht nemen gedurende de uitvoering der overeenkomst;

.....

## ART. 15.

Het hoofd der onderneming en de werkman zijn jegens elkander tot eerbied en inschikkelijkheid verplicht.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

ART. 12*partim*, 16*partim* en 17.

(Zelfde teksten.)

## ART. 14.

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

## ART. 15.

L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

## ART. 6.

(Loi du 21 novembre 1969, article 5. Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.)

## Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

## ART. 34.

(Même texte.)

## Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.

## ART. 11.

(Même texte.)

## Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

## ART. 7.

L'ouvrier a l'obligation :

.....

D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

.....

## ART. 11.

Le chef d'entreprise a l'obligation :

.....

D'observer et de faire observer les bonnes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat;

.....

## ART. 15.

Le chef d'entreprise et l'ouvrier se doivent le respect et des égards mutuels.

## Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.

ART. 12<sup>partim</sup>, 16<sup>partim</sup> et 17.

(Mêmes textes.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 16.

De werknemer is verplicht :

1° zijn werk zorgvuldigd, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medearbeiders, van zijn werkgever, of van derden;

5° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

## ART. 7.

De werkman is verplicht :

Zijn arbeid te verrichten met de zorg van een goed huisvader, op de tijd, de plaats en de wijze zoals is overeengekomen;

Te handelen volgens de bevelen en de onder-richtingen hem, met het oog op de uitvoering der overeenkomst, gegeven door het hoofd der onderneming of diens gelastigden;

.....

De geheimen der fabricering te bewaren;

Zich te onthouden van alles wat hetzij zijn eigen veiligheid hetzij die van zijn medearbeiders of van anderen zou kunnen schaden.

## ART. 8.

(Wet van 21 november 1969, artikel 7. De werkman is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

...)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 27.

(Wet van 21 november 1969, artikel 54. Zowel tijdens het van kracht zijn van de overeenkomst als na het beëindigen ervan moet de bediende nalaten de fabrieks- of zakengeheimen van de werkgever aan een concurrent of aan enig ander persoon bekend te maken, en enige daad van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan deel te nemen.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 16.

De dienstbode is verplicht :

zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op de tijd, de plaats en de wijze zoals is overeengekomen;

het geheim te bewaren omtrent elke aangelegenheid van vertrouwelijke of persoonlijke aard waarvan hij tijdens de uitvoering van zijn dienst kennis mocht hebben gekregen;

te handelen volgens de bevelen en de onder-richtingen die hem ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of door zijn aangestelden worden gegeven;

gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht te nemen;

*Advies nr. 320, van 23 april 1970,*

*blz. 9 en 10.*

De Raad heeft vervolgens een onderzoek gewijd aan het derde lid van het nieuw artikel 24<sup>quater</sup> dat wordt voorgesteld door het amendement van de heer Saint-Remy en dat luidt :

« Zowel wanneer de overeenkomst van kracht is als na het eindigen daarvan moet de arbeider er zich van onthouden de geheimen der fabricering of de zaken van het bedrijfs- hoofd aan een concurrent of aan elke andere persoon bekend te maken en elke andere daad van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan deel te nemen. »

De Raad is van oordeel dat, voor de eenvoudigheid, een gelijklopende bepaling als artikel 27 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, dat deze praktijken verbiedt, zou kunnen worden ingelast in de wet op de arbeidsovereenkomst.



*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.***ART. 16.**

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

**ART. 7.**

L'ouvrier a l'obligation :

D'exécuter son travail avec les soins d'un bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat;

.....

De garder les secrets de fabrication;

De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers.

**ART. 8.**

(Loi du 21 novembre 1969, article 7. L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés. ...)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.***ART. 27.**

(Loi du 21 novembre 1969, article 54. Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur, et de se livrer ou de coopérer à tout autre acte de concurrence déloyale.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.***ART. 16.**

Le travailleur domestique a l'obligation :  
d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

de garder le secret sur toute affaire à caractère confidentiel ou personnel dont il aurait eu connaissance dans l'exécution de son service;

d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat;

d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

*Avis n° 320, du 23 avril 1970,*

*pp. 9 et 10.*

Le Conseil a ensuite examiné le troisième alinéa du nouvel article 24<sup>quater</sup> proposé par l'amendement de M. Saint-Remy et libellé comme suit :

« Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'ouvrier doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne, les secrets de fabrication ou d'affaires du chef d'entreprise, et de se livrer ou de coopérer à tout autre acte de concurrence déloyale. »

Le Conseil est d'avis que pour des raisons d'uniformisation, une disposition identique à celle de l'article 27 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, qui interdit ces pratiques, pourrait être introduite dans la loi sur le contrat de travail.

af te zien van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn mededienstboden, van zijn werkgever of van derden.

#### ART. 18.

De dienstbode is verplicht het hem toevertrouwde gerei en de hem toevertrouwde ongebruikte stoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 17.

Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid, tenzij en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de werknemers zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

(Wet van 21 november 1969, artikel 7). Ingeval de werkman bij de uitvoering van zijn overeenkomst de onderneming schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen aansprakelijk, als die hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

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.

De vergoedingen of schadeloosstellingen die krachtens de bepalingen van dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden na de feiten of bij rechterlijke uitspraak werden vastgesteld, kunnen 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.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

#### ART. 5 *Squater.*

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

#### ART. 18, al. 2 tot 5.

(Zelfde tekst.)

*Advies nr. 325, van 28 mei 1970, blz. 3 en 4.*

De Raad stelt dan ook voor dat de aansprakelijkheid van de werknemer, in geval van schade aan derden, zou worden beperkt, zoals voorzien in artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst, met betrekking tot de aansprakelijkheid van de werkman ingeval bij de uitvoering van zijn overeenkomst schade wordt berokkend aan de onderneming.

Met het oog op het verwezenlijken van deze doelstelling, heeft de Raad zich afgevraagd of een wijziging aan de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek of amendementen op de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden moeten worden voorgesteld. Hij acht het meer aangewezen een nieuwe bepaling betreffende de beperking van de aansprakelijkheid van de werknemer in geval van schade aan derden in te schrijven in de wet op de arbeidsovereenkomst en meteen aan te duiden dat zij afwijkt van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

De Raad stelt evenwel vast dat bij de praktische toepassing van dit beginsel, moeilijkheden kunnen rijzen voor de interpretatie van het begrip « zware schuld » die wordt overgelaten aan de appreciatie van de rechters. De Raad stelt voor dat dit begrip zou worden verduidelijkt in de memorie van toelichting van de nieuwe wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Men zou inzonderheid moeten aanduiden dat een strafrechtelijk gesanctioneerd misdrijf, bijvoorbeeld bij een verkeersongeval, niet noodzakelijk een zware schuld is in hoofde van de werknemer en dat er geen zware schuld is, in zijn hoofde, indien schade wordt veroorzaakt door het gebruiken van materieel dat in slechte staat is.

Met betrekking tot het bijzonder geval van schade berokkend aan de werkgever zelf, meent de Raad dat men een onderscheid moet maken tussen de schade welke de werknemer aan de werkgever toebrengt bij de uitvoering van zijn overeenkomst of buiten de uitvoering ervan; in het eerste geval zouden de bijzondere bepalingen inzake beperking van de aansprakelijkheid van de werknemer van toepassing zijn, doch het tweede geval, dat handelt over de schade die door de werknemer aan

de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers.

#### ART. 18.

Le travailleur domestique a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les ustensiles et matières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

*Avis n° 325, du 28 mai 1970,  
pp. 3 et 4.*

#### ART. 17.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur, ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que 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<sup>er</sup> et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

#### ART. 8 ...

(Loi du 21 novembre 1969, article 7). En cas de dommages causés à l'entreprise par l'ouvrier dans l'exécution de son contrat, celui-ci ne répond que de son dol et de sa faute grave.

Il ne répond de sa faute légère que 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 2 et 3 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 un accord des parties conclu après les faits 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.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. Squater.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 18, al. 2 à 5.

(Même texte.)

Par conséquent, le Conseil propose que la responsabilité du travailleur en cas de dommages causés à des tiers soit limitée comme le prévoit l'article 8 de la loi sur le contrat de travail en matière de responsabilité de l'ouvrier en cas de dommages causés à l'entreprise dans l'exécution de son contrat.

En vue de réaliser cet objectif, le Conseil s'est demandé s'il fallait proposer une modification des dispositions du Code civil ou des amendements à la loi sur le contrat de travail. Il estime qu'il serait préférable de prévoir une nouvelle disposition concernant la limitation de la responsabilité du travailleur en cas de dommages causés à des tiers, dans la loi sur le contrat de travail, celle-ci indiquerait qu'elle déroge aux dispositions du Code civil.

Le Conseil constate cependant que lors de l'application pratique de ce principe, des difficultés peuvent surgir pour l'interprétation de la notion de « faute lourde » qui est laissée à l'appréciation des juges. Le Conseil propose que l'exposé des motifs de la nouvelle loi sur les contrats de louage de travail précise cette notion. Il devrait notamment indiquer qu'un délit puni pénalement, par exemple en cas d'accident de roulage, ne constitue pas nécessairement une faute lourde dans le chef du travailleur et qu'il n'y a pas faute lourde dans son chef si un dommage est causé par l'utilisation d'un matériel défectueux.

Quant au cas particulier des dommages causés à l'employeur lui-même, le Conseil estime qu'il faut faire une distinction entre les dommages causés à l'employeur par le travailleur dans l'exécution de son contrat ou en dehors de cette exécution; dans le premier cas, les dispositions particulières en matière de limitation de la responsabilité du travailleur seraient applicables, mais dans le second cas, les dommages causés par le travailleur à l'employeur en dehors de l'exécution du contrat, relèvent

## ART. 18.

De werknemer is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is het werk eenmaal in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 9.

De werkmán is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen 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.

(Wet van 21 november 1969, artikel 8). Elk daarmee strijdig beding is nietig.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

ART. *Squinquies*, al. 1, 2 en 5.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 19.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 19.

De werkgever is verplicht :

1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt kunnen worden.

Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn;

## ART. 11.

Het hoofd ener onderneming is verplicht :

De werkmán te doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vorderen en behoudens strijdige bepaling, te zijner beschikking te stellen de medewerkers, de gereedschappen en de grondstoffen, nodig tot het verrichten van de arbeid.

Met de nauwgezetheid van een goed huisvader en ondanks elk tegenovergesteld beding, te zorgen dat de arbeid geschiede onder behoorlijke voorwaarden, ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van de werkmán, en dat deze, als hem een ongeval overkomt, de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden. (Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn.)

.....

de werkgever wordt berokkend buiten de uitvoering van de overeenkomst, valt onder de toepassing van het gemeen recht, waarvoor dan ook geen enkele bijzondere bepaling moet worden voorzien.

De Raad merkt tenslotte op dat dezelfde beschikkingen op het stuk van de beperking van de aansprakelijkheid zouden moeten voorzien worden voor de bedienden.

*Advies nr. 320 van 23 april 1970,*

*blz. 5 en 6.*

Artikel 13, lid 1, van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969 bepaalt :

« De werkgever moet als een goed huisvader zorgen voor het gereedschap dat aan de werkmán toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen, welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat gereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven. »

De heer Nyffels heeft een amendement ingediend dat ertoe strekt deze bepaling door navolgende te vervangen (Parl. Stuk, Kamer, 1968-1969, 270-6) :

« De werkgever is ertoe verplicht in bewaring te aanvaarden alle persoonlijke voorwerpen, die de werknemer nodig heeft om zijn

du droit commun et ne nécessitent aucune disposition particulière.

Le Conseil fait enfin remarquer que les mêmes dispositions devraient être prévues en matière de limitation de la responsabilité, pour les employés.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 18.

Le travailleur n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 9.

L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

(Loi du 21 novembre 1969, article 8). Toute convention contraire est nulle.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 5quinquies, al. 1<sup>er</sup>, 2 et 5.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 19.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 19.

L'employeur a l'obligation :

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller, avec les soins d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident.

A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

ART. 11.

Le chef d'entreprise a l'obligation :

De faire travailler l'ouvrier dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment de mettre à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. (A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;)

.....

*Avis n° 320, du 23 avril 1970,*

*pp. 5 et 6.*

L'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 21 novembre 1969, dispose :

« L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils ou ces effets. »

M. Nyffels a déposé un amendement tendant à remplacer cette disposition par la suivante (Doc. Parl., Chambre, 1968-1969, 270-6) :

« L'employeur est tenu d'accepter la conservation de tous les objets personnels dont le travailleur a besoin pour remplir ses obliga-

3° het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de werknemer behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

5° de werknemer de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers, van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de werknemer behoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

Het loon te betalen op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen.

De werkman behoorlijke huisvesting alsook gezond en voldoende voedsel te verschaffen, voor het geval hij zich verbonden heeft hem te herbergen en te voeden.

De werkman de nodige tijd te geven om zijn godsdienstplichten, op zondagen en andere feestdagen, alsook de uit de wet voortvloeiende burgerplichten, waar te nemen.

(Wet van 20 juli 1961, artikel 1. De nodige aandacht en zorg te besteden aan het onthaal van de werknemers en inzonderheid van de jongeren.)

#### ART. 13.

(Wet van 21 november 1969, artikel 9. De werkgever moet als een goed huisvader zorgen voor het gereedschap dat aan de werkman toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen en welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat gereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 5, al. 2.

(Wet van 20 juli 1961, artikel 2. De werkgever is verplicht de nodige aandacht en zorg te besteden aan het onthaal van de werknemers en inzonderheid van de jongeren.)

#### ART. *Squinques*, al. 3.

De werkgever moet als een goed huisvader zorgen voor de werktuigen die aan de bediende toebehoren alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever die werktuigen of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

#### *Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

#### ART. 12.

De werkgever is verplicht :

de dienstbode te doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, het gerei, de stoffen en kleding te zijner beschikking te stellen;

te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de veiligheid en de gezondheid, de hygiëne en het comfort;

.....

de nodige tijd aan de dienstbode te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen.

contractuele verplichtingen te kunnen naleven, zoals werkkledij en gereedschap, of die hij noodzakelijkerwijze tijdens de uitvoering van het contract aan de hoede van de werkgever dient toe te vertrouwen. »

Na een onderzoek van dit voorstel van amendement, meent de Raad dat deze tekst gevaar loopt restrictiever geïnterpreteerd te worden dan de huidige tekst van artikel 13, lid 1, van de wet op de arbeidsovereenkomst; dit lid bepaalt inderdaad niet beperkend wat men moet verstaan onder persoonlijke voorwerpen; het voorziet een algemene bewaarplicht, terwijl het voorgestelde amendement werkkledij en gereedschap als voorbeeld geeft en bijgevolg slechts het bewaren van de voorwerpen welke de werknemer nodig heeft voor het uitvoeren van zijn overeenkomst op het oog schijnt te hebben.

Anderdeels merkt de Raad op dat de huidige tekst van artikel 13, lid 1, de werkman beter beschermt, daar het de werkgever het recht ontzegt het gereedschap of de persoonlijke voorwerpen van de werknemer achter te houden. Hij onderstreept dat het weglaten van deze bepaling bijzonder nadelig zou kunnen zijn voor de werkman, in sectoren zoals bijvoorbeeld het bouwbedrijf, waar de werknemer eigenaar is van zijn gereedschap.

Hij vestigt bovendien de aandacht op het feit dat de tekst van het amendement niet beantwoordt aan het beginsel van de verzekering welke de werkgever moet afsluiten, om het risico te dekken van het bewaren van de persoonlijke voorwerpen van de werknemers, zoals dit is uiteengezet in de verantwoording. De Raad onderstreept dat de problemen, gesteld door dit amendement en inzonderheid dat van de verzekering, de aandacht verdienen, doch hij meent dat men oplossingen kan vinden via collectieve overeenkomsten gesloten in de paritaire comités.

Tot besluit stelt de Raad voor dat artikel 13, lid 1, van de wet van 10 maart 1900 niet zou worden gewijzigd.

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

De fournir à l'ouvrier un logement convenable, ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

De donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, les dimanches et autres jours fériés, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

(Loi du 20 juillet 1961, article 1<sup>er</sup>. De consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs.)

#### ART. 13.

(Loi du 21 novembre 1969, article 9. L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces outils ou ces effets.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 5, al. 2.

(Loi du 20 juillet 1961, article 2. L'employeur a l'obligation de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs.)

#### ART 5quinquies, al. 3.

L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant à l'employé et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces instruments ou ces effets.

#### *Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

#### ART. 12.

L'employeur a l'obligation :

de faire travailler le travailleur domestique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition l'aide, les ustensiles, les matières et les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;

de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé, de l'hygiène et du confort;

.....

de donner au travailleur domestique le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

tions contractuelles, comme les habits de travail et outils, ou qu'il doit nécessairement confier à la garde de l'employeur pendant l'exécution du contrat. »

Le Conseil, après avoir examiné cette proposition d'amendement, est d'avis que ce texte risque d'être interprété d'une manière plus restrictive que le texte actuel de l'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi sur le contrat de travail; en effet, ce dernier ne détermine pas de manière limitative ce qu'il faut entendre par les effets personnels; il prévoit une obligation générale de garde, alors que l'amendement proposé cite, à titre exemplatif, les habits de travail et outils, et semble, dès lors, ne viser que la garde des objets nécessaires au travailleur pour l'exécution de son contrat.

Le Conseil fait, d'autre part, remarquer que le texte actuel de l'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, assure une meilleure protection de l'ouvrier en refusant à l'employeur le droit de retenir les outils ou les effets du travailleur. Il souligne que la suppression de cette disposition pourrait être particulièrement préjudiciable à l'ouvrier dans des secteurs, comme la construction, par exemple, où le travailleur possède ses outils.

Il attire, en outre, l'attention sur le fait que le texte de l'amendement ne reprend pas le principe de l'assurance à contracter par l'employeur, pour couvrir le risque de la garde des objets personnels de l'ouvrier, tel qu'il est développé dans sa justification. Le Conseil souligne que les problèmes soulevés par cet amendement, et notamment celui de l'assurance, méritent de retenir l'attention, mais il estime que des solutions peuvent être trouvées par la voie de conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires.

En conclusion, le Conseil propose que l'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mars 1900 ne soit pas modifié.

## ART. 20.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Dat getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

## ART. 21.

De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

## ART. 13.

De werkgever dient als een goede huisvader zorg te besteden aan de bewaring van de voorwerpen die de dienstbode toebehoren en onder de hoede van de werkgever zijn gesteld. In geen geval heeft hij het recht ze in te houden.

.....

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 14.

(Wet van 4 maart 1954, artikel 7. Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever aan de werkmans die dit vraagt een getuigschrift afleveren dat enkel vermeldt :

1° de datum waarop de diensten van de werkmans een aanvang hebben genomen en die waarop zij eindigen;

2° de aard van de bedrijvigheid van de werkmans.

Elke afstand van het recht, aan de werkmans bij dit artikel toegekend, is nietig.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 24.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 14.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de dienstbode die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de duur en de aard van zijn diensten worden vermeld.

Dit getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de dienstbode.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 13, lid 2.

Hij is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van door hem geleverde grondstoffen of werktuigen.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 5quinquies, al. 4.

(Wet van 21 november 1969, artikel 35. De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens of apparatuur.

....)



## ART. 13.

L'employeur doit apporter à la conservation des objets appartenant au travailleur domestique et dont la garde lui a été confiée, les soins d'un bon père de famille. En aucun cas, il n'a le droit de les retenir.

.....

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 20.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur qui en fait la demande, un certificat, constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

## ART. 14.

(Loi du 4 mars 1954, article 7. Lorsque l'engagement prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui en fait la demande, un certificat, qui mentionne uniquement :

1. La date à laquelle les services de l'ouvrier ont pris cours et celle à laquelle ils ont pris fin;

2. La nature de l'activité de l'ouvrier.

Est nulle, toute renonciation au droit accordé à l'ouvrier par cet article.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 24.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 14.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur domestique qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la durée et la nature de ses services.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre indication sauf à la demande expresse du travailleur domestique.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 21.

L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

## ART. 13, al. 2.

Il répond des malfaçons provenant de matières premières ou outillages défectueux fournis pas lui.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 5quinquies, al. 4.

(Loi du 21 novembre 1969, article 35. L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

...)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 22.

Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet in bewaring worden gegeven bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, bij het Gemeentekrediet van België, bij een bank of bij een private spaarkas beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967.

De inbewaringgeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

De werkgever geeft de borgtocht in bewaring binnen vijftien dagen na de datum, waarop zij door de werknemer is gestort of op zijn loon is ingehouden.

Door het feit alleen van de inbewaringgeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldverdring wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer, een voorrecht op de borgtocht.

Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.

ART. 26.

(Wet van 12 april 1965, artikel 52, 3°. Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas of bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas in bewaring worden gegeven.

De bewaargeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

De werkgever geeft de borgtochten in bewaring binnen vijftien dagen na de datum waarop zij door de werknemer gestort zijn of op zijn loon zijn ingehouden.

Door het feit alleen van de bewaargeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldverdring wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer, een voorrecht op de borgtocht.

Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde rechterlijke beslissing wordt overgelegd.)

(Lid opgeheven — wet van 10 oktober 1967, artikel 2, artikel 31, § 4.)

*Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

ART. 32.

(Zelfde tekst)

*Advies nr. 320 van 23 april 1970,*

*blz. 16 en 17.*

Artikel 32, lid 1, van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij artikel 51, 1°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, bepaalt dat elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas of bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas in bewaring moet worden gegeven.

Twee leden van de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Senaat, hebben voorgesteld deze bepaling door navolgende te vervangen (Parl. Stuk, Senaat, 1969-1970, 12, blz. 15).

« Een borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet in bewaring worden gegeven bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas of bij een private spaarkas beheerd door het koninklijk besluit van 15 december 1934. »

De Raad stelt vast dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers een onderscheid maakt tussen de financiële instellingen die gelast zijn het loon uit te betalen en deze welke de borgtocht in bewaring moeten nemen; artikel 5, lid 2, van de wet van 12 april 1965, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, voorziet inderdaad dat het loon kan worden uitbetaald door privaatrechtelijke financiële instellingen.

De Raad is van oordeel dat men dan ook logischerwijze zou moeten toelaten dat de borgtocht in bewaring wordt gegeven bij instellingen zoals de banken en de private spaarkassen, die thans het loon van de werknemers mogen uitbetalen. Deze mogelijkheid zou eveneens kunnen worden uitgebreid tot het Gemeentekrediet van België, dat voorkomt in genoemd artikel 5.

Anderdeels vestigt de Raad de aandacht op het feit dat het loon van rechtswege interest opbrengt van zodra het invorderbaar wordt en dat men eveneens het probleem zou moeten onderzoeken van de interesten van de sommen die als borgtocht in bewaring worden gegeven.

De Raad stelt tenslotte voor dat het voorstel slechts slaat op de geordende wetten betreffende het bediendencontract. Hij meent dat een gelijkaardige bepaling zou moeten voorkomen in artikel 26 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.***ART. 22.**

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations, à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite, au Crédit communal de Belgique, à une banque ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967.

Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

**ART. 26.**

(Loi du 12 avril 1965, article 52, 3°. Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations ou à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite.

Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.)

(Alinéa abrogé — loi du 10 octobre 1967, art. 2, art. 31, § 4.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.***ART. 32.**

(Même texte.)

*Avis n° 320 du 23 avril 1970,*

pp. 16 et 17.

L'article 32, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, modifié par l'article 51, 1<sup>o</sup>, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, dispose que tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations ou à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite.

Deux membres de la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat ont proposé de remplacer cette disposition par la suivante (Doc. Parl., Sénat, 1969-1970, n° 12, p. 15) :

« Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations, à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 15 décembre 1934. »

Le Conseil constate que la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs fait une distinction entre les établissements financiers dont la mission est de payer la rémunération et ceux qui sont chargés de recevoir le dépôt du cautionnement; en effet, l'article 5, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965, modifié par la loi du 21 novembre 1969, prévoit que le paiement des rémunérations peut être effectué par des organismes financiers de droit privé.

Le Conseil estime qu'il faudrait, dès lors, logiquement permettre le dépôt du cautionnement dans des établissements comme les banques et les caisses d'épargne privées qui peuvent actuellement payer la rémunération des travailleurs; cette possibilité pourrait être également étendue au Crédit communal de Belgique, qui est mentionné à l'article 5 précité.

Il attire, d'autre part, l'attention sur le fait que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité et que le problème des intérêts des sommes déposées en cautionnement devrait également être examiné.

Le Conseil constate enfin que la proposition ne vise que les lois coordonnées sur le contrat d'emploi. Il estime qu'une disposition analogue devrait figurer à l'article 26 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

## ART. 23.

Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft :

1° ieder werkgever die de borgtocht niet heeft gestort binnen de bij artikel 22, derde lid, vastgestelde termijn;

2° zij die als voorwaarde voor het begeven 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 geldsommen te overhandigen anders dan als borgstelling van de werknemer.

## ART. 24.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg, wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART 26bis.

(Wet van 21 november 1969, artikel 19.  
Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden of met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van deze straffen worden bestraft :

1° elke werkgever 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 begeven 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.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 33.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen brengen niet de verbreking van de verbintenis mede, wanneer ze slechts tijdelijk de naleving van de overeenkomst opschorten.

Het failliet of het kenlijk onvermogen van het hoofd ener onderneming zijn niet, op zichzelf, gevallen van overmacht, die een einde stellen aan de verplichtingen der partijen.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 5sexies.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 20.

(Zelfde tekst.)

## ART. 23.

Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou de l'une de ces peines seulement :

1° tout employeur, qui n'aura pas effectué le dépôt du cautionnement dans le délai fixé à l'article 22, alinéa 3;

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 du travailleur.

## ART. 24.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur ne sont pas, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

## ART 26bis.

(Loi du 21 novembre 1969, article 19. Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° tout employeur 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 titre autre que celui de cautionnement de l'ouvrier.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 33.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 28.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont point, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. Ssexies.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 20.

(Même texte.)

## ART. 25.

Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die, op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en :

1. die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2. die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

De Koning kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van de bepalingen van het vorige lid afwijken.

## ART. 26.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd waarbij de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de terechtzittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 12.

(Wet van 20 juli 1960, artikel 1. Heeft recht op zijn normaal loon, de arbeider die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is om te werken en

1. die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg van het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2. die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij het werk niet kan beginnen, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 2. De Koning kan, na het eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen op het bepaalde in het eerste lid toestaan.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 5bis.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 21.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28undecies.

(Wet van 21 november 1969, artikel 25. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werkmán buiten die periodes jaarlijkse vakantie neemt.)

## ART. 28bis.

(Wet van 21 november 1969, artikel 21, 1°. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de periode van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

...)

## ART. 25.

A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

## ART. 26.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux audiences des cours et tribunaux de travail.

## ART. 12.

(Loi du 20 juillet 1960, article 1<sup>er</sup>. A droit à son salaire normal, l'ouvrier apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 2. Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 5bis.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 21.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 28undecies.

(Loi du 21 novembre 1969, article 25. L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, ainsi que pendant les vacances annuelles prises par l'ouvrier en dehors de ladite période de fermeture.)

## ART. 28bis.

b) (Loi du 21 novembre 1969, article 21, 1°. L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. ...)

## ART. 27.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende 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;

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten;

7° gedurende de vervulling van de dienst door de wet van 3 juni 1964 houdende statuut van de gewetensbezwaarden aan deze laatste opgelegd.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 12quinquies, lid 1.

(Zelfde tekst.)

## ART. 8, § 1.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 25, lid 1.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28quinquies.

(Wet van 15 april 1964, artikel 1, § 1. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst :

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werkmans onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende 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;

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten.  
...)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 7, § 1.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 27, § 1.

(Zelfde tekst.)



*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*ART. 12quinquies, al. 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

ART. 8, § 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat  
de travail domestique.*ART. 25, al. 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 27.

L'exécution du contrat est suspendue;

1° pendant les périodes d'appel ou de rap-  
pel du travailleur sous les armes;2° pendant la durée du séjour du travailleur  
dans un centre de recrutement et de sélection;3° pendant la mise en observation dans un  
établissement du service de santé de l'armée;4° pendant l'hospitalisation dans un établis-  
sement militaire à la suite d'un accident sur-  
venu ou d'une maladie contractée ou aggravée  
au cours des opérations d'examen médical ou  
d'épreuves de sélection;5° pour la durée du service accompli auprès  
de la protection civile, en application de l'arti-  
cle 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la  
milice, coordonnées le 30 avril 1962;6° pendant la présence sous les armes décou-  
lant d'un rengagement prenant cours à l'expir-  
ation du terme de service, pour autant que la  
durée du rengagement ne porte la durée totale  
du terme de service au-delà du terme prévu à  
l'article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, desdites lois sur  
la milice;7° pendant l'accomplissement du service  
imposé à l'objecteur de conscience par la loi  
du 3 juin 1964 portant statut des objecteurs  
de conscience.

ART. 28quinquies.

(Loi du 15 avril 1964, article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>.  
L'exécution du contrat est suspendue :1° pendant les périodes d'appel ou de rap-  
pel de l'ouvrier sous les armes;2° pendant la durée du séjour de l'ouvrier  
dans un centre de recrutement et de sélection;3° pendant la mise en observation dans un  
établissement du service de santé de l'armée;4° pendant l'hospitalisation dans un établis-  
sement militaire à la suite d'un accident sur-  
venu ou d'une maladie contractée ou aggravée  
au cours des opérations d'examen médical ou  
d'épreuves de sélection;5° pour la durée du service accompli auprès  
de la protection civile, en application de l'arti-  
cle 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la  
milice, coordonnées le 30 avril 1962;6° pendant la présence sous les armes décou-  
lant d'un rengagement prenant cours à l'expir-  
ation du terme de service, pour autant que la  
durée du rengagement ne porte la durée totale  
du terme de service au-delà du terme prévu à  
l'article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, desdites lois sur  
la milice.

...)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*ART. 7, § 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat  
de travail domestique.*ART. 27, § 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

## ART. 28.

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

## ART. 29.

§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten tengevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28sexies.

(Wet van 20 juli 1960, artikel 9. De arbeider heeft het recht (van het werk afwezig te zijn) met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van een familiegebeurtenis en voor de vervulling van zijn staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de arbeider de werkgever vooraf verwittigen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij ertoe gehouden laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen (van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten) bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van lid 1 van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning, voor het geheel van de arbeiders, het aantal dagen vast gedurende dewelke de arbeider (van het werk afwezig mag zijn) met behoud van zijn loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. Ster.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 28.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28bis.

(Wet van 4 maart 1954, artikel 13. a) Bij ongeval of ziekte van de werkman is de uitvoering van het arbeidscontract geschorst, ...)

## ART. 29bis.

(Wet van 10 december 1962, artikel 18. In geval van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 29, § 1, moet de werkman onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte stellen van zijn arbeidsongeschiktheid.

...)

(Wet van 21 november 1969, artikel 27, 2°). Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkman een geneeskundig getuigschrift over.

## ART. 28.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution personnelle ordonnée en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

## ART. 29.

§ 1<sup>er</sup>. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 28sexies.

(Loi du 20 juillet 1960, article 9. L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'ouvrier doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables (des conventions individuelles ou collectives de travail), le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des ouvriers le nombre de jours pendant lesquels l'ouvrier peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 5ter.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 28.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 28bis.

(Loi du 4 mars 1954, article 13. a) En cas d'accident ou de maladie de l'ouvrier, l'exécution du contrat de travail est suspendue; ...)

## ART. 29bis.

(Loi du 10 décembre 1962, article 18. Dans le cas d'incapacité visé à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. ...)

(Loi du 21 novembre 1969, article 27, 2°. Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'ouvrier produit un certificat médical.

Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 111 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werknemer oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich, desgevraagd bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken, kan de Koning, na advies van het bevoegde paritaire comité of van de Nationale Arbeidsraad, een scheidsrechterlijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.

#### ART. 30.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde:

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd

Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werkman het recht worden ontzegd op het in artikel 29, § 1, bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 18. (Bovendien mag de werkman niet weigeren) een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werkman oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werkman zich desgevraagd bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werkman zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werkman werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid der hoven en rechtbanken kan de Koning, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een scheidsrechterlijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werkman en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 9, § 1 en § 2.

(Zelfde tekst.)

#### *Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

#### ART. 22, lid 1.

(Zelfde tekst.)

#### *Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 16.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen, voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomst een einde:

- 1° Door afloop van de termijn;
- 2° Door de voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° Door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst zonder tijdsbepaling

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 111 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du travailleur estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin du travailleur et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

#### ART. 30.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

- 1° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée

Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'ouvrier peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 18. En outre, l'ouvrier ne peut refuser) de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant de l'ouvrier estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'ouvrier doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'ouvrier sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'ouvrier et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 9, § 1<sup>er</sup> et § 2.

(Même texte.)

#### *Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

#### ART. 22, al. 1<sup>er</sup>.

(Même texte.)

#### *Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### ART. 16.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

- 1° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il

werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;

4° door de dood van de werknemer;

5° door overmacht.

#### ART. 31.

Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

#### ART. 32.

De vrouw, als werknemster aangeworven en bij de werkgever inwonend, heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of enige andere vrouw, die het huis bestuurde bij het sluiten van de overeenkomst, sterft of zich terugtrekt.

werd gesloten, of wanneer er een gegronde reden tot verbreking bestaat;

4° Door de dood van de werkman;

5° Door overmacht.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 16bis.

(Wet van 21 november 1969, artikel 10.)  
Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden de staking van de activiteit waarvoor de werkman in dienst is genomen tot gevolg heeft, of indien de overeenkomst is gesloten met het oog op een persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

#### ART. 19.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 27.

De vrouw, als arbeidster aangenomen en gehuisvest bij het hoofd ener onderneming, heeft het recht de overeenkomst te verbreken, indien de echtgenote van het hoofd der onderneming of enige andere vrouw, die het huis bestuurde op het ogenblik van het sluiten der overeenkomst, komt te sterven of zich terugtrekt.

*Advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 6 en 7.*

Artikel 16bis van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, ingevoerd bij de wet van 21 november 1969, neemt navolgende bepalingen over van artikel 19 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract :

« Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden de staking van de activiteit waarvoor de werkman in dienst is genomen tot gevolg heeft, of indien de overeenkomst is gesloten met het oog op een persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan ».

De Raad heeft een amendement van de heer Nyffels onderzocht waarin wordt voorgesteld dit artikel 16bis (nieuw) te schrappen (Parl. Stuk, Kamer, 1968-1969, 270-6).

Hij brengt in herinnering dat hij in zijn advies nr. 299 van 20 februari 1969 heeft voorgesteld dat een identieke bepaling als deze van artikel 19 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, die de hypothese van overlijden van de werkgever voorziet, in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden zou worden overgenomen, ten einde het statuut van de werklieden en van de bedienden op dit punt nader tot elkaar te brengen.

Hij bevestigt zijn vroegere voorstellen en is thans van oordeel dat het niet aangewezen is opnieuw een discriminatie tussen de werklieden en de bedienden op dit punt in te voeren, temeer daar dit nieuw artikel 16bis van de wet op de arbeidsovereenkomst, volgens hem, een betere bescherming geeft aan de werkman, die bij beëindiging van de overeenkomst zal kunnen worden vergoed.

indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la force majeure.

#### ART. 31.

La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

existe un juste motif de rupture;

4° par la mort de l'ouvrier;

5° par la force majeure.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### ART. 16bis.

(Loi du 21 novembre 1969, article 10. La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle l'ouvrier avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 19.

(Même texte.)

*Avis n° 320, du 23 avril 1970,  
pp. 6 et 7.*

L'article 16bis de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail inséré par la loi du 21 novembre 1969, reprend les dispositions suivantes de l'article 19 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi :

« La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle l'ouvrier avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant. »

Le Conseil a examiné un amendement de M. Nyffels proposant de supprimer cet article 16bis nouveau (Doc. Parl., Chambre, 1968-1969, 270-6).

Il rappelle que dans son avis n° 299 du 20 février 1969, il a proposé qu'une disposition identique à l'article 19 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, visant l'hypothèse de la mort de l'employeur, soit insérée dans la loi sur le contrat de travail, afin de rapprocher sur ce point le statut des ouvriers de celui des employés.

Maintenant ses propositions antérieures, il estime qu'il n'y a pas lieu de réintroduire une discrimination entre les ouvriers et les employés sur ce point, d'autant plus que ce nouvel article 16bis de la loi sur le contrat de travail assure, selon lui, une meilleure protection de l'ouvrier, qui pourra être indemnisé en cas de cessation du contrat.

#### ART. 32.

La femme engagée comme travailleuse et recevant le logement chez l'employeur a le droit de résilier le contrat si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

#### ART. 27.

La femme engagée comme ouvrière et recevant le logement chez le chef d'entreprise a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 33.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Ontslag om dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

## ART. 34.

Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 25.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 20.

(Wet van 21 november 1969, artikel 12.  
Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Ontslag om dringende redenen mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij aangetekende brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 18.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 33.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 19quinquies.

(Wet van 21 november 1969, artikel 11.  
Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 21bis.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 34.

(Zelfde tekst.)



## ART. 33.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs graves notifiés par lettre recommandée à la poste expédiée dans les trois jours du congé.

## ART. 34.

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 25.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 20.

(Loi du 21 novembre 1969, article 12. Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs graves notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 18.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 33.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 19quinquies.

(Loi du 21 novembre 1969, article 11. Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 21bis.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 34.

(Même texte.)

## ART. 35.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

## ART. 36.

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 26, 1° en 2°, 27 en 29.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 19.

(Wet van 10 december 1962, artikel 3, § 1. Is de arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Dit recht kan slechts uitgeoefend worden met inachtneming van een opzeggingstermijn.  
.....

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door overhandiging aan de andere partij van een geschrift met aanduiding van het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bewijs van ontvangst van de betekening.

Deze laatste kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief welke uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaardersexploot.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 14.

Wanneer de verbintenis voor onbepaalde tijd is gesloten, kan elke partij er een einde aan maken door opzegging.

.....  
(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 29, § 1.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht die te beëindigen door opzegging aan de andere. Dit recht kan enkel worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

.....  
(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28bis, c).

(Wet van 21 november 1969, artikel 21, 2°. 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 artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven maar

## ART. 35.

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise à l'autre partie d'un écrit indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice.

## ART. 36.

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 26, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, 27 et 29.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 19.

(Loi du 10 décembre 1962, article 3, § 1<sup>er</sup>.  
Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 14.

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis.

.....  
(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*ART. 29, § 1<sup>er</sup>.

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

.....  
(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 28bis, c).

(Loi du 21 novembre 1969, article 21, 2<sup>o</sup>.  
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 de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis

van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die er toe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om dringende redenen als bedoeld in artikel 33 of om voldoende redenen als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1° tijdens de duur van de in artikel 27, 1° tot 5° en 7°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 27, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping of wederoproeping tot op het tijdstip van die oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 27 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 108.

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. 28quinquies.

§ 2. Behalve om een dringende reden, als bedoeld in artikel 20, of om een voldoende reden, kan de werkgever de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst niet eenzijdig doen eindigen, zelfs niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen :

1° tijdens de duur van de in § 1, 1° tot 5°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in § 1, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werkmán naar behoren op de hoogte werd gebracht;

3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de werkmán van deze datum in kennis werd gesteld;

4° gedurende (een maand) nadat de werkmán met onbepaald verlof werd gezonden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

(Wet van 21 november 1969, artikel 24, 2°. Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 5ter onverminderd geldt.)

(Wet van 15 april 1964, artikel 1, § 3. De werkmán die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, kan zijn dienstbetrekking tijdens de schorsing opzeggen. De opzeggingstermijn loopt tijdens de schorsing.)

#### ART. 28undecies, lid 2 en 3.

(Wet van 10 december 1962, artikel 16. Tijdens deze schorsing heeft de werkmán het recht de overeenkomst op te zeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

De door de werkgever gedane opzegging tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst is rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst; de termijn van de vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedane opzegging houdt op te lopen tijdens deze schorsing.)

sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1<sup>er</sup>, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés à l'article 27, 1° à 5° et 7°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 27, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date de l'appel ou du rappel jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 27.

Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 108.

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. 28<sup>quinquies</sup>.

§ 2. Sauf pour motif grave au sens de l'article 20 ou pour un motif suffisant, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés au § 1<sup>er</sup>, 1° à 5°;

2° pendant la durée du rengagement visé au § 1<sup>er</sup>, 6°, s'il en a été dûment averti par l'ouvrier, au plus tard un mois avant la date de prise de cours dudit rengagement;

3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par l'ouvrier;

4° pendant (le mois) qui a suivi l'envoi de l'ouvrier en congé illimité.

Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés au § 1<sup>er</sup>.

(Loi du 21 novembre 1969, article 24, 2°. L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas à la période d'essai au cours de laquelle les dispositions de l'article 5<sup>ter</sup> demeurent pleinement valables.)

§ 3. (Loi du 15 avril 1964, article 1<sup>er</sup>. L'ouvrier engagé pour une durée indéterminée peut mettre fin au contrat pendant la suspension. Le délai de préavis court pendant la suspension.)

#### ART. 28<sup>undecies</sup>, al. 2 et 3.

(Loi du 10 décembre 1962, article 16. Pendant cette suspension, l'ouvrier a le droit de donner congé et le délai du préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Le congé donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat est valable, mais le délai du préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat; le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir durant cette suspension.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

ART. 7, § 2 en § 3.

(Zelfde tekst.)

ART. 11.

(Wet van 10 december 1962, artikel 25. Tijdens de bij de artikelen 8 tot 10 bedoelde schorsingen van de uitvoering der overeenkomst, kan de bediende zijn overeenkomst opzeggen en de opzeggingstermijn loopt wat hem betreft.

Ook de werkgever kan (onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het Koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid) de overeenkomst opzeggen, maar de opzeggingstermijn gaat pas in wanneer de oorzaak van de schorsing vervalt. De termijn van opzegging welke vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst werd gegeven, houdt op te lopen tijdens de duur van die schorsing.)

ART. 12 *quinquies*, lid 2 en 3.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

ART. 26.

(Zelfde tekst.)

ART. 27, §§ 2 en 3.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 22.

(Wet van 4 maart 1954, artikel 11. Is het contract zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van de opzeggingstermijn of vóór het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn.)

ART. 28 *quinquies*.

§ 4. (Wet van 21 november 1969, artikel 24, 3°. Bij overtreding van het verbod van § 2, is het bepaalde in artikel 22 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 normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4° bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de werkman niet te werk gesteld is geweest;

ART. 37.

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 81, 82 en 114, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingsstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskennning van het bepaalde in artikel 36, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 27, 1°, 6° en 7° en in artikel 36, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 36, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 36, § 3, eer-

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 7, § 2 et § 3.

(Même texte.)

ART. 11.

(Loi du 10 décembre 1962, article 25. Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 à 10, l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

Le congé peut aussi être donné par l'employeur (sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes), mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension.)

ART. 12quinquies, al. 2 et 3.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 26.

(Même texte.)

ART. 27, §§ 2 et 3.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 37.

§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 81, 82 et 114, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 36, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 27, 1<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup>, et à l'article 36, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, ne respecte pas les dispositions de l'article 36, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les pé-

ART. 22.

(Loi du 4 mars 1954, article 11. Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.)

ART. 28quinquies.

§ 4. (Loi du 21 novembre 1969, article 24, 3<sup>o</sup>. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 22 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 6<sup>o</sup>, ou au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> ou 4<sup>o</sup>, 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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, pendant lesquelles l'ouvrier n'a pas été occupé;

ste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor arbeiders en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met drie maanden van dat loon overeenstemt.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

ART. 7.

§ 4. (Wet van 21 november 1969, artikel 37, 2°. Bij overtreding van het verbod van § 2, is het bepaalde in artikel 20 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 periodes of gedeelten ervan, gedurende welke de bediende niet tewerkgesteld is geweest.)

ART. 20.

Indien de overeenkomst werd gesloten zonder tijdsbepaling, is de partij, die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden of zonder de bij (de artikelen 14, 15 en 15bis) bepaalde termijnen in acht te nemen, gehouden tot betaling, aan de wederpartij, van een vergoeding gelijk aan de lopende wedde overeenstemmende hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

ART. 27, § 4.

Bij overtreding van het verbod vermeld in § 2 is het bepaalde in artikel 31 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 normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde periodes of gedeelten ervan, gedurende welke de dienstbode niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met drie maanden van dat loon overeenstemt.

ART. 31.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen vastgesteld bij artikel 29, § 2, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.



riodes ou parties de périodes visées à l'article 36, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 7.

§ 4. (Loi du 21 novembre 1969, article 37, 2<sup>o</sup>. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 20 sont applicables.

En outre l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 6<sup>o</sup>, ou au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> ou 4<sup>o</sup>, 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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, 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. 20.

Si le contrat est conclu sans indication de durée, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, ou sans respecter les délais fixés (aux articles 14, 15 et 15bis) est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au traitement en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

#### ART. 27, § 4.

En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 31 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 6<sup>o</sup>, ou au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> ou 4<sup>o</sup>, 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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> ou 4<sup>o</sup>, pendant lesquelles le travailleur domestique n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération.

#### ART. 31.

Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés à l'article 29, § 2, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

## ART. 38.

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

## ART. 39.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij artikelen 64, 84 en 114 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 24.

(Wet van 21 november 1969, artikel 15. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk wordt 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.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 21.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 32.

(Zelfde tekst.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 19<sup>quater</sup>.

(Wet van 10 december 1962, artikel 4. Niettegenstaande elk strijdig beding mag de werkmán tijdens de opzeggingstermijn ..... afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon ...)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 17, lid 1.

(Wet van 21 november 1969, artikel 47. Niettegenstaande elk strijdig beding mag de bediende tijdens de opzeggingstermijn van zijn werk afwezig zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 30.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de dienstbode ..... afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van loon .....

## ART. 38.

§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre 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 délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

## ART. 39.

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 84 et 114, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 24.

(Loi du 21 novembre 1969, article 15. 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 correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 21.

(Même texte.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 32.

(Même texte.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 19quater.

(Loi du 10 décembre 1962, article 4. Pendant le délai de préavis, l'ouvrier, nonobstant toute convention contraire, peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter avec maintien du droit à son salaire, ...)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*ART. 17, alinéa 1<sup>er</sup>.

(Loi du 21 novembre 1969, article 47. Pendant le délai de préavis, l'employé peut, nonobstant toute convention contraire, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 30.

Pendant le délai de préavis, le travailleur domestique peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter ..... avec maintien du droit à sa rémunération, .....

## ART. 40.

De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

## ART. 41.

De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft is rechtsbekwaam alleen een arbeidsovereenkomst te sluiten.

De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader en moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtsbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader en moeder of de voogd worden eerst gehoord of opgeroepen.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 24bis.

(Wet van 10 december 1962, artikel 8. De kwijting voor saldo van rekening door de arbeider afgeleverd op het ogenblik dat het contract een einde neemt, betekent voor de arbeider niet dat hij afziet van zijn rechten.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 23.

De kwijting voor saldo van rekening door de bediende afgeleverd op het ogenblik dat het contract een einde neemt, betekent voor de bediende niet dat hij afziet van zijn rechten.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 34.

(Wet van 8 april 1965, artikel 25. 1. De minderjarige is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn ouders of van zijn voogd, bevoegd zijn arbeid te verhuren. Bij gebrek aan deze machtiging kan de jeugdrechtsbank ze verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een lid van de familie.

De ouders of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 31.

(Wet van 21 november 1969, artikel 55. De artikelen 30 en 33 tot 36 der wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 36.

De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

*Advies nr. 320 van 23 april 1970,  
blz. 17 tot 19.*

Artikel 34 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst gewijzigd bij de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming bepaalt :

« De minderjarige is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn ouders of van zijn voogd, bevoegd zijn arbeid te verhuren. Bij gebrek aan deze machtiging kan de jeugdrechtsbank ze verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een lid van de familie. De ouders of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen. »

Tijdens de bespreking van het wetsontwerp betreffende de huisarbeid, heeft een lid van de Commissie voor de tewerkstelling en de arbeid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers voorgesteld de bekwaamheid van de minderjarige om een dienstverbintenis aan te gaan te wijzigen ten einde hem in staat te stellen vanaf de leeftijd van 18 jaar en zonder machtiging van zijn vader en moeder of van zijn voogd in dienst te treden (Kamer, 1968-1969, doc. 396, nr. 3, blz. 13 en 14).

De Raad brengt een gunstig advies uit over dit voorstel, daar er zich een evolutie voordoet in de maatschappij en dat onder meer op politiek vlak de kiesgerechtigde leeftijd voor de gemeenteverkiezingen op 18 jaar werd gebracht.

Hij merkt evenwel op dat deze verlaging van de leeftijdsgrens tot 18 jaar niet enkel betrekking zou moeten hebben op artikel 34 van de wet van 10 maart 1900, dat handelt over de bevoegdheid van de minderjarige om zijn arbeid te verhuren, doch ook op artikel 35 van dezelfde wet waarbij wordt toegelaten dat het hoofd der onderneming de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand stelt. Daarentegen zou deze verlaging van de leef-

## ART. 40.

La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.

## ART. 24bis.

(Loi du 10 décembre 1962, article 8. La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 23.

La quittance pour solde de tout compte délivrée par l'employé au moment où le contrat prend fin n'implique pour celui-ci aucune renonciation à ses droits.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 41.

Le mineur âgé de dix-huit ans est capable d'engager seul son travail personnel.

Le mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés.

## ART. 34.

(Loi du 8 avril 1965, article 25. 1. Le mineur est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille.

Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 31.

(Loi du 21 novembre 1969, article 55. 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.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 36.

Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

*Avis n° 320, du 23 avril 1970, pp. 17 à 19.*

L'article 34 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse dispose :

« Le mineur est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse, à la requête du Ministère public ou d'un membre de la famille. Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés. »

Lors de la discussion du projet de loi sur le contrat de travail domestique, un membre de la Commission de l'emploi et du travail de la Chambre des Représentants a proposé de modifier la capacité d'engagement du mineur d'âge afin de lui permettre de s'engager dès l'âge de 18 ans, sans autorisation de ses père et mère ou de son tuteur (Chambre, 1968-1969, doc. 396, n° 3, pp. 13 et 14).

Le Conseil émet un avis favorable à cette proposition, étant donné qu'il y a une évolution de la société et que, sur le plan politique notamment, l'âge d'électorat pour les communes a été fixé à 18 ans.

Il fait cependant remarquer que cet abaissement de l'âge à 18 ans devrait concerner non seulement l'article 34 de la loi du 10 mars 1900 qui vise la capacité du mineur d'engager son travail, mais également l'article 35 de la même loi qui permet au chef d'entreprise de remettre valablement au mineur son salaire. Par contre, cet abaissement de l'âge ne devrait pas s'appliquer dans le cadre de l'article 36 de la même loi, qui concerne la capacité du

## ART. 42.

De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, die geen achttien jaar is.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 35.

(Wet van 8 april 1965, artikel 25. 2. Het hoofd van de onderneming stelt de minderjarige, op geldige wijze zijn loon ter hand, behoudens verzet, hem door de vader, de moeder, of de voogd betekend.)

## ART. 40.

De bepalingen van de artikelen (35 en 36) zijn van toepassing op elk loon, door een derde aan de minderjarige wegens zijn arbeid verschuldigd.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 31.

(Wet van 21 november 1969, artikel 55. De artikelen 30 en 33 tot 36 der wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 36.

De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

tijds grens niet van toepassing mogen zijn binnen het raam van artikel 36 van dezelfde wet, dat handelt over de bevoegdheid van de minderjarige om zijn loon te ontvangen en erover te beschikken.

Hij vestigt de aandacht op het feit dat deze nieuwe bepalingen zowel op de werklieden als op de bedienden van toepassing zouden zijn, daar artikel 31 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract voorziet dat de artikelen van de wet op de arbeidsovereenkomst (art. 34 tot 36) betreffende de bevoegdheid van de minderjarige van toepassing zijn op het bediendencontract.

De Raad onderstreept tenslotte dat de bepalingen met betrekking tot de bevoegdheid van de minderjarigen in de wet op de arbeidsovereenkomst werden ingelast door de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming. Daar deze laatste wet een veel ruimer toepassingsgebied heeft en eveneens van toepassing is op de minderjarigen die niet-bezoldigde arbeid verrichten, vestigt hij de aandacht op de weerslag die een wijziging van de wet van 10 maart 1900 zou kunnen hebben op de ruimere beginselen van de wet van 8 april 1965.

mineur d'encaisser et de disposer de sa rémunération.

Il attire l'attention sur le fait que ces nouvelles dispositions s'appliqueraient aussi bien aux ouvriers qu'aux employés étant donné que l'article 31 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi prévoit que les articles de la loi sur le contrat de travail (articles 34 à 36) concernant la capacité du mineur d'âge sont applicables au contrat d'emploi.

Le conseil souligne enfin que les dispositions concernant la capacité des mineurs ont été introduites dans la loi sur le contrat de travail par la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse. Cette dernière loi ayant un champ d'application beaucoup plus large, et étant également applicable aux mineurs d'âge prestant un travail non salarié, il attire l'attention sur l'incidence que pourrait avoir une modification de la loi du 10 mars 1900 sur les principes plus larges de la loi du 8 avril 1965.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 42.

L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans.

ART. 35.

(Loi du 8 avril 1965, article 25. 2. Le chef d'entreprise remet valablement au mineur son salaire, sauf opposition lui notifiée par le père, la mère ou le tuteur.)

ART. 40.

Les dispositions des articles (35 et 36) sont applicables à toute rémunération due par un tiers au mineur du chef de son travail.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 31.

(Loi du 21 novembre 1969, article 55. 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.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 36.

Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

## ART. 43.

Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtbank op verzoek van het openbare ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aan te stellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De ouders of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

## ART. 44.

De rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten, kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen.

## ART. 45.

De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomsten voor werklieden.

## ART. 46.

Wanneer werklieden, aangeworven onder de in artikel 2 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen werklieden te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 36.

(Wet van 8 april 1965, artikel 25. 3. Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtbank op verzoek van het openbaar ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De ouders of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 31.

(Wet van 21 november 1969, artikel 55. De artikelen 30 en 33 tot 36 der wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.)

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden.*

## ART. 36.

De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 41.

(Wet van 10 oktober 1967, artikel 3, titel II, hoofdstuk V, artikel 57. De rechter die bevoegd is om kennis te nemen van een geschil inzake werk, arbeid en loon, kan voor de minderjarige een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 2.

Wanneer werklieden, aangenomen onder de bij het vorig artikel omschreven voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering der overeengekomen werken groepen of ploegen werklieden in te richten of te leiden, worden zij, ten aanzien hunner betrekkingen met



## ART. 43.

Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille.

Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés.

## ART. 36.

(Loi du 8 avril 1965, article 25. 3. Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille. Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 31.

(Loi du 21 novembre 1969, article 55. 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.)

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 36.

Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 44.

Le juge compétent pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

## ART. 41.

(Loi du 10 octobre 1967, article 3, titre II, chapitre V, art. 57. Le juge compétent pour connaître d'une contestation pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire peut nommer au mineur un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.)

## ART. 45.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 46.

Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article 2 doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur, dans leurs rapports avec

## ART. 2.

Lorsque les ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit, présumés agir à titre de mandataires du chef d'entreprise, dans leurs

gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werklieden die de groepen of ploegen vormen.

Het tegenbewijs is niet toegelaten.

ART. 47.

In afwijking van artikel 8 is de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor categorieën van werklieden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

ART. 48.

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietig-

de werklieden, die tot deze groepen of ploegen behoren, van rechtswege geacht te handelen als gevolmachtigden van het hoofd der onderneming.

Tegen dit vermoeden mag geen enkel bewijs worden ingebracht.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 5bis, lid 3.

(...)

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 werklieden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst door het paritair comité toegestaan is of met het gebruik overeenstemt.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

(ART. 5ter.

Wet van 21 november 1969, artikel 4, § 1.  
De arbeidsovereenkomst kan een beding

*Advies nr. 320 van 23 april 1970,  
blz. 3 en 4.*

Artikel 5bis, laatste lid, van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, bepaalt dat de schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk evenwel niet vereist is in de bedrijfstakken en voor de categorieën werklieden waarvoor die vorm van overeenkomst door het paritair comité toegestaan is of met het gebruik overeenstemt.

In een amendement dat werd ingediend tijdens de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 21 november 1969, heeft de heer Nyffels voorgesteld de woorden « of met het gebruik overeenstemt » *in fine* van voornoemde wetsbepaling weg te laten (Parl. Stuk, Kamer, 1968-1969, nr. 270-6).

De Raad kon geen eenparig advies uitbrengen over dit voorstel van amendement op artikel 5bis, laatste lid, van de wet op de arbeidsovereenkomst.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen sluiten zich aan bij het voorstel van de heer Nyffels en zijn van oordeel dat het weglaten van die verwijzing naar het gebruik beantwoordt aan een evolutie in de arbeidsverhoudingen; deze kunnen niet langer worden bepaald door het gebruik dat aan precisie mangelt en bijgevolg de rechtszekerheid van de werknemers niet waarborgt. Zij merken bovendien op dat het paritair comité sommige bedrijfstakken en voor sommige categorieën werklieden kan afwijken van de schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen nochtans voor de huidige tekst van artikel 5bis, laatste lid, te behouden, om geen moeilijkheden te veroorzaken in de sectoren die het gebruik invoeren voor sommige categorieën werknemers (bijvoorbeeld seizoenarbeiders), daar zij vaststellen dat het bepalen van de vorm van de overeenkomst op grond van het gebruik in de praktijk weinig voorkomt.

les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

La preuve du contraire n'est pas admise.

#### ART. 47.

Par dérogation à l'article 8, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire.

rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### ART. 5bis, al. 3.

(...)

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.)

*Avis n° 320, du 23 avril 1970,  
pp. 3 et 4.*

L'article 5bis, dernier alinéa, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, dispose que la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est 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.

Par un amendement déposé lors des travaux préparatoires de la loi du 21 novembre 1969, M. Nyffels a proposé de supprimer les mots « ou correspond à l'usage » à la fin de la disposition légale précitée (Doc. Parl., Chambre, 1968-1969, n° 270-6).

Le Conseil n'a pu émettre un avis unanime sur cette proposition d'amendement de l'article 5bis, dernier alinéa, de la loi sur le contrat de travail.

Les membres représentant les organisations de travailleurs se ralliant à la proposition de M. Nyffels, estiment que la suppression de cette référence à l'usage correspond à une évolution des relations de travail; celles-ci ne peuvent plus être déterminées par l'usage qui manque de précision et qui ne garantit pas, par conséquent, la sécurité juridique des travailleurs. Ils font, en outre, remarquer que la commission paritaire peut, dans certaines branches d'industrie et pour certaines catégories d'ouvriers, déroger à la constatation par écrit d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée.

Les membres représentant les organisations d'employeurs, tout en constatant que la détermination de la forme du contrat par l'usage est de pratique peu courante, proposent cependant que l'on maintienne le texte actuel de l'article 5bis, dernier alinéa, afin de ne pas créer de difficultés dans les secteurs qui ont recours à l'usage pour certaines catégories de travailleurs (exemple : ouvriers saisonniers).

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### ART. 48.

§ 1<sup>er</sup>. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité,

#### (ART. 5ter.

Loi du 21 novembre 1969, article 4, § 1<sup>er</sup>.  
Le contrat de travail peut prévoir une clause

heid 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 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. 49.

In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 25 moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

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 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.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 28, lid 3, 4, 5 en 6.

(Wet van 21 november 1969, artikel 20. In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán het recht op het normaal loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens de technische stoornis in de onderneming en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 12 moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest het recht op het in het vierde lid bedoeld loon wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.)

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 précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat 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 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<sup>er</sup>, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat 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. 49.

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 25 est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

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<sup>er</sup>, 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.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### ART. 28, al. 3, 4, 5 et 6.

(Loi du 21 novembre 1969, article 20. L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise.

Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit au salaire normal.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident technique se produisant dans l'entreprise et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit au salaire visé à l'alinéa 4, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles. Toutefois ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la rupture du contrat.)

## ART. 50.

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

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

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

## ART. 51.

§ 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit moet vermelden :

1° de wijze waarop en de termijn binnen welke de nieuwe arbeidstijdregeling wordt bekendgemaakt;

2° de duur van de nieuwe regeling;

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## (ART. 28ter.

Wet van 4 maart 1954, artikel 13. De uitvoering van het contract wordt geschorst door slecht weder, in de mate waarin dit het werk onmogelijk maakt en bijaldien de werkmán gewaarschuwd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden.)

(Wet van 21 november 1969, artikel 22. Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk dan moet de werkmán gewaarschuwd worden dat het werk wordt hervat.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 11. Wanneer de in het eerste lid bedoelde schorsingsperiode van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## ART. 28quater.

(Wet van 10 december 1962, artikel 12. § 1. Op voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waarin bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst volledig wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit moet vermelden :

1° de wijze en de termijn van bekendmaking van de nieuwe ingevoerde arbeidsregeling;

2° de duur van deze nieuwe regeling;

*Advies nr. 320 van 23 april 1970,  
blz. 14 en 15.*

Artikel 28ter (nieuw) van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst gewijzigd bij de wet van 21 november 1969 bepaalt :

« Artikel 28ter. — De uitvoering van het contract wordt geschorst door slecht weder in de mate waarin dit het werk onmogelijk maakt en bijaldien de werkmán gewaarschuwd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden.

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

» Wanneer de in het eerste lid bedoelde schorsingsperiode van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen. »

Een amendement van de heer Nyffels stelt voor dit artikel aan te vullen als volgt (Parl. Stuk, Kamer, 1968-1969, 270-6) :

« Tijdens de eerste maand van de schorsingsperiode behoudt de werkmán evenwel het recht opzegging te doen en de opzeggings-termijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat. »

Na onderzoek van dit amendement, acht de Raad het overbodig dat de tekst welke de heer Nyffels voorstelt uitdrukkelijk in de wet zou worden opgenomen, omdat deze bepaling zijns inziens slechts de algemene bepalingen van de arbeidsovereenkomst zou bevestigen.

Daar de huidige tekst van artikel 28ter niet uitdrukkelijk voorziet dat de opzeggingstermijn niet loopt, ingeval de werkmán zijn ontslag geeft tijdens de eerste maand van de schorsing van de overeenkomst, is de Raad inderdaad van oordeel dat men hieruit moet afleiden dat de werkmán tijdens deze eerste maand de overeenkomst kan verbreken met opzegging, binnen de algemene regels op de verbreking van de overeenkomst.

## ART. 50.

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

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

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## (ART. 28ter.

Loi du 4 mars 1954, article 13. Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.)

(Loi du 21 novembre 1969, article 22. Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 11. Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.)

*Avis n° 320, du 23 avril 1970,  
pp. 14 et 15.*

L'article 28ter de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 21 novembre 1969, dispose :

« Article 28ter. — Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

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

» Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis. »

Un amendement de M. Nyffels a proposé de compléter cet article par ce qui suit (Doc. Parl., Chambre, 1968-1969, n° 270-6) :

« Pendant le premier mois de la période de suspension, l'ouvrier conserve toutefois le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui. »

Après avoir examiné cet amendement, le Conseil pense qu'il serait superflu de reprendre expressément dans la loi le texte proposé par M. Nyffels, car selon lui, cette disposition ne ferait que confirmer les dispositions générales du contrat de travail.

En effet, le texte actuel de l'article 28ter ne prévoyant pas expressément que le délai de préavis ne court pas en cas de congé donné par l'ouvrier pendant le premier mois de la suspension du contrat, le Conseil estime qu'il faut en déduire que pendant ce premier mois, l'ouvrier peut rompre le contrat avec préavis, en respectant les règles générales de la rupture du contrat.

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## ART. 51.

§ 1<sup>er</sup>. Sur la proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal doit indiquer :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

## ART. 28quater.

(Loi du 10 décembre 1962, article 12).  
§ 1<sup>er</sup>. Sur la proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal doit indiquer :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen;

4° de wijze waarop en de termijn binnen welke mededeling wordt gedaan aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde bekendmaking en de in het tweede lid, 4°, bedoelde mededeling moeten de datum vermelden waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits mededeling wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De mededeling moet vermelden :

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de domicilie van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven notificatie aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van notificatie niet inbegrepen. Die notificatie moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd

3° het minimum en maximum aantal werkloosheidsdagen die de grenzen vormen waarin de werkgever de arbeid kan organiseren;

4° de wijze en de termijn van de mededeling die aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, moet gericht worden.

§ 2. Bij ontstentenis van de in § 1 bedoelde reglementering kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst gedurende ten hoogste vier weken volledig geschorst worden of een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd.

(Wet van 21 november 1969, artikel 23, 1°. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.)

(Wet van 21 november 1969, artikel 23, 2°. Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits mededeling wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 12. De mededeling moet vermelden :

1° hetzij de naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de bedrijvigheid geschorst wordt;

2° het getal werkloosheidsdagen;

3° (Wet van 21 november 1969, artikel 23. De datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.)

(Wet van 21 november 1969, artikel 23, 4°. De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven notificatie aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van notificatie niet inbegrepen. Die notificatie moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 12. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.)

§ 3. (Wet van 21 november 1969, artikel 23, 5°. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van



3° le nombre maximum des journées de chômage;

4° le mode et le délai de l'information qui doit être adressée au bureau régional de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et l'information prévue à l'alinéa 2, 4°, doivent mentionner la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1<sup>er</sup>, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, peut être instauré pour une

3° le nombre minimum et maximum des journées de chômage qui constituent les limites entre lesquelles l'employeur peut organiser le travail;

4° le mode et le délai de l'information qui doit être adressée au bureau régional de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1<sup>er</sup>, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

(Loi du 21 novembre 1969, article 23, 1°. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.)

(Loi du 21 novembre 1969, article 23, 2°. La faculté prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 12. La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage;)

3° (Loi du 21 novembre 1969, article 23. La date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.)

4° (Loi du 21 novembre 1969, article 23, 4°. L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 12. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.)

§ 3. (Loi du 21 novembre 1969, article 23, 5°. Le régime de travail à temps réduit prévu

voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde perioden van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn notificatie wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn notificatie een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele notificatie aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, bepaalde perioden de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele notificatie moet in de bij § 2, laatste lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 12, § 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.)

(§ 5bis. Wet van 21 november 1969, artikel 23, 6°. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn notificatie wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn notificatie een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele notificatie aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, bepaalde perioden de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele notificatie moet in de bij § 2, laatste lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 12, § 6. De werkgever die zich niet schikt naar de onder §§ 1, 2 en 5 voorziene bepalingen betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> ou 2 du présent article.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et § 3, alinéa 1<sup>er</sup>. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 2, dernier alinéa.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 5 est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.)

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

(Loi du 10 décembre 1962, article 12, § 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> ou 2 du présent article.)

(§ 5bis. Loi du 21 novembre 1969, article 23, 6°. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et § 3, alinéa 1<sup>er</sup>. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 2, dernier alinéa.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 12, § 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 5 est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever medegedeeld, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

## ART. 52.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkman ten laste van zijn werkgever recht op 80 pct. van zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid is een carensdag; de periode van zeven dagen begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 25 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende werkdag en bedraagt de bij het eerste lid bedoelde periode slechts zes dagen.

Deze carensdag is echter niet van toepassing als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

De werkgever die zich niet schikt naar de bepalingen waarbij de duur beperkt wordt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid bepaald bij of in uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en (§ 3, eerste lid), of door de werkgever bepaald in zijn kennisgeving, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode welke deze grenzen te buiten gaat.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## (ART. 29.

Wet van 10 december 1962, artikel 17, § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte (ander dan een beroepsziekte) of van ongeval, ander dan een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst heeft de werkman ten laste van zijn werkgever recht op 80 t.h. van zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

De carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

De gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag.

Wanneer de werkgever verplicht is het loon te betalen in toepassing van artikel 12 omvat de in het tweede lid bedoelde periode slechts zes dagen.

Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

§ 2. Het onder § 1 bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de (eerste veertien dagen) die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

Het onder § 1 bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.)

*Advies nr. 325 van 28 mei 1970,  
blz. 5 en 6.*

De Raad stelt vast dat de werkgever, in de huidige stand van de wetgeving, slechts een subrogatoire vordering heeft tegen de derden die aansprakelijk zijn voor een ongeval en dat de wetsbepalingen hem niet uitdrukkelijk de betaling waarborgen van de sociale zekerheidsbijdragen met betrekking tot het aan het slachtoffer uitgekeerde loon, dat hem moet worden terugbetaald.

De Raad stelt dan ook voor dat de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten zou bepalen dat de werkgever een rechtstreekse vordering heeft tegen de derden, die aansprakelijk zijn voor het ongeval, het arbeidsongeval, het ongeval op de arbeidsweg of de beroepsziekte, voor de terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen met betrekking tot dat loon.

Bijgevolg stelt hij voor :

— artikel 29, § 4, van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te vervangen door navolgende tekst :

« De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtstreekse vordering instellen om de terugbetaling van het loon te bekomen dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen met betrekking tot dat loon. »

— een analoge bewoording over te nemen in artikel 28bis, b)bis, laatste alinea, van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en in artikel 10, § 5, van de geordende wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

#### ART. 52.

§ 1<sup>er</sup>. 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, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 p.c. de sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

Le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail est un jour de carence; la période de sept jours prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 25 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit et la période visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne comprend que six jours.

Ce jour de carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

§ 2. La rémunération visée au § 1<sup>er</sup> n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1<sup>er</sup>.

Toutefois, la rémunération visée au § 1<sup>er</sup> est due :

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1<sup>er</sup> durant une période de sept jours;

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1<sup>er</sup>, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, (§ 3, alinéa 1<sup>er</sup>) ou prévues par l'employeur dans sa notification est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant la période excédant ces limites.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### (ART. 29.

Loi du 10 décembre 1962, article 17, § 1<sup>er</sup>. 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 et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 p.c. de son salaire normal pendant une période de sept jours.

La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Toutefois, cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 12, la période visée à l'alinéa 2 ne comprend que six jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

§ 2. Le salaire visé au § 1<sup>er</sup> n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les (quatorze premiers jours) qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu au § 1<sup>er</sup>.

Toutefois, le salaire visé au § 1<sup>er</sup> est dû :

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu au § 1<sup>er</sup>.

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.)

*Avis n° 325, du 28 mai 1970, pp. 5 et 6.*

Le Conseil constate que, dans l'état actuel de la législation, l'employeur n'a qu'une action subrogatoire contre les tiers responsables d'un accident et que les dispositions légales ne lui garantissent pas de manière expresse le paiement des cotisations de sécurité sociale afférentes au salaire payé à la victime, qui doit lui être remboursé.

Dès lors, le Conseil propose que la législation concernant les contrats de louage de travail dispose que l'employeur a une action directe contre les tiers responsables de l'accident survenu sur le chemin du travail ou de la maladie professionnelle, pour le remboursement du salaire payé à la victime et des cotisations sociales y afférentes.

Par conséquent, il suggère :

— de remplacer l'article 29, § 4, de la loi sur le contrat de travail par le texte suivant :

« L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1<sup>er</sup>, d'une action en remboursement du salaire payé à la victime et des cotisations sociales y afférentes. »

— de reprendre un libellé analogue à l'article 28bis, b)bis, dernier alinéa, de la loi sur le contrat de travail et à l'article 10, § 5, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkmán :

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsofening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

#### ART. 53.

§ 1. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, wijzigen :

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 29 en 52 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

§ 2. De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad het percentage van het in artikel 52 bedoelde loon op 100 pct. brengen.

#### ART. 54.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte heeft de werkmán recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkmán uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 25, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

§ 3. (Wet van 21 november 1969, artikel 26, 3°. Het onder § 1 bedoeld loon is niet verschuldigd aan de werkmán :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsofening 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 voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.)

§ 4. (Wet van 10 december 1962, artikel 17. De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoeld ongeval kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld.)

#### *Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

#### (ART. 29ter.

Wet van 10 december 1962, artikel 19, § 1. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 29, wijzigen :

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden naast die van de artikelen 29 en 29bis opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing genomen worden.

§ 2. De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad het percentage van het in artikel 29 bedoeld loon op 100 pct. brengen.)

#### *Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 28bis.

bis) (Wet van 24 december 1963, artikel 75, § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte, heeft de werkmán recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte, en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkmán betaald wordt krachtens artikel 12, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

§ 3. La rémunération visée au § 1<sup>er</sup> n'est pas due à l'ouvrier :

1° 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;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1<sup>er</sup>, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

#### ART. 53.

§ 1<sup>er</sup>. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 29 et 52.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

§ 2. Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, porter jusqu'à 100 p.c. le pourcentage de la rémunération visée à l'article 52.

#### ART. 54.

§ 1<sup>er</sup>. En 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, l'ouvrier a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et payée à l'ouvrier accidenté ou malade en vertu de l'article 25, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 3. (Loi du 21 novembre 1969, article 26, 3°. Le salaire visé au § 1<sup>er</sup> 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.)

§ 4. (Loi du 10 décembre 1962, article 17. L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1<sup>er</sup> peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### (ART. 29ter.

Loi du 10 décembre 1962, article 19, § 1<sup>er</sup>. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et après arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 29;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 29 et 29bis.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai il pourra être passé outre.

§ 2. Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, porter jusqu'à 100 p.c. le pourcentage du salaire visé à l'article 29.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### ART. 28bis.

bis) (Loi du 24 décembre 1963, article 75, § 1<sup>er</sup>. En 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, l'ouvrier a droit au salaire normal pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et payée à l'ouvrier accidenté ou malade en vertu de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 2. In afwijking van artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas, het bij artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkman de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

De in het vorige lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werkman door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkman normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

#### ART. 55.

Bij het begin van één van de perioden van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de werkster het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Zo de werkster buiten de voornoemde periode arbeidsongeschikt is, ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

In afwijking van (artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971) en van artikel 31 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten, zijn (de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas, het bij artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede) het in artikel 4 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten bedoeld Fonds voor de beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn (de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971) en in artikel 42 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkman de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28ter of van artikel 28quater geschorst is.

De in vorige leden bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen die aan de getroffen of zieke werkman door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van deze littera bbis, mag het loon waarop deze werkman normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden.

De rechtsvordering tegen derden, die aansprakelijk zijn voor het arbeidsongeval, het ongeval op de weg naar of van het werk of de beroepsziekte, kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

(ART. 28bis, b) lid 2 en 3.

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

Indien de werkster buiten de in het eerste lid bedoelde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 29 van toepassing.)



§ 2. Par dérogation à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société ou la caisse d'assurances visées à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, et, en ce qui concerne les gens de mer, le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la même loi ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou de l'article 51.

Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à une rémunération pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article, ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visée au § 1<sup>er</sup> d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi, ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

#### ART. 55.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption de travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'ouvrière conserve le droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

Par dérogation à (l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail) et à l'article 31 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci, la société ou la caisse d'assurances visées à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de cette même loi en ce qui concerne les gens de mer) et le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par (l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée) et l'article 42 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci, ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28<sup>ter</sup> ou de l'article 28<sup>quater</sup>.

Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à un salaire pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

Le montant total du salaire et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent littéra b<sup>bis</sup>, ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

L'action contre les tiers responsables de l'accident du travail, de l'accident survenu sur le chemin du travail ou de la maladie professionnelle peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

(ART. 28<sup>bis</sup>, b), al. 2 et 3.

Au début de l'une de ces périodes, 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 visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les dispositions de l'article 29 sont applicables.)

**ART. 56.**

Tijdens de perioden en verloven, vastgesteld bij de artikelen 27, 28, 49, 51, 52, 54 en 55 heeft de werkman enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

**ART. 57.**

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 25, 27, 28, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

**ART. 58.**

Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkman een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

**(ART. 28septies.**

Wet van 20 juni 1960, artikel 10. Tijdens de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van dit hoofdstuk, heeft de arbeider enkel recht op het normaal loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders, van loon voor een zeker aantal feestdagen per jaar.)

(Wet van 10 december 1962, artikel 14. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normaal loon vaststellen.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

**(ART. 28nonies.**

Wet van 20 juli 1960, artikel 12. In de bedrijfstakken, waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever ontslagen van het geheel of een gedeelte van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, zoals deze in dit hoofdstuk bepaald zijn in de mate waarin een door de Koning bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in het paritair comité gesloten het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting heeft gelast.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

**(ART. 28bis, a).**

..... maar het staat de werkgever vrij er een einde aan te maken wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overtreft. Van dit recht kan nochtans slechts gebruik worden gemaakt mits aan de werkman een vergoeding te betalen, gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.)

**ART. 56.**

L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 27, 28, 49, 51, 52, 54 et 55 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

**ART. 57.**

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 25, 27, 28, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

**ART. 58.**

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

**(ART. 28septies.**

Loi du 20 juillet 1960, article 10. L'ouvrier n'a droit au salaire normal, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions du présent chapitre, que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.)

(Loi du 10 décembre 1962, article 14. Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul du salaire normal.)

**Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.****(ART. 28nonies.**

Loi du 20 juillet 1960, article 12. Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal telles qu'elles sont définies au présent chapitre dans la mesure où (une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire) rendue obligatoire par le Roi a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.)

**Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.****(ART. 28bis, a).**

..... mais il est loisible à l'employeur d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois. Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale au salaire correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.)

Ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (Senaat 381, (B.Z. 1974), Nr. 1).

ART. 59.

De bij artikel 35 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Vigerende wettelijke teksten.

*Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 19, § 1, lid 3.

De termijn van opzegging gaat in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werd.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op zeven dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld wat de werklieden betreft die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

Zij moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

*Koninklijk besluit van 13 juli 1973 tot verlenging van sommige opzeggingstermijnen vastgesteld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 2.

In afwijking van de bepalingen van artikel 19, § 2, eerste lid, van voornoemde wet van 10 maart 1900, wordt de opzeggingstermijn, wat de werklieden betreft die minder dan tien jaar ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn gebleven, vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

Advies van de Nationale Arbeidsraad.

*Advies nr. 413 van 15 juni 1973.*

De Raad acht het wenselijk dat de inhoud van het koninklijk besluit, waarvan hoger sprake is, zou worden opgenomen in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, ter gelegenheid van de ter zake in overweging genomen coördinatie.

Voorstel van wet tot wijziging van artikel 19, § 2, van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract (Senaat 23, (B.Z. 1974), Nr. 1).

ENIG ARTIKEL.

Artikel 19, § 2, van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op zeven dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

» Voor de werklieden die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven gedurende drie jaar, bedraagt de opzeggingstermijn ten minste twee maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en één maand wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

» Voor de werklieden die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven gedurende vijf jaar, bedraagt de opzeggingstermijn ten minste drie maanden zowel voor de werkgever als voor de werkman.

» Deze termijn wordt met drie maanden verlengd bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

» Wanneer het jaarlijks loon van de werkman niet hoger is dan 120.000 frank, mag de opzeggingstermijn niet meer bedragen dan drie maanden voor zover de opzegging uitgaat van de werkman. De termijn mag niet meer bedragen dan zes maanden voor de werkman wiens loon hoger is dan 120.000 frank, doch lager dan 220.000 frank en voor zover de opzegging van hem uitgaat. »

Projet de loi relatif aux contrats de travail (Sénat 381, (S.E. 1974), N° 1).

Textes légaux en vigueur.

Avis  
du Conseil national du travail.

Proposition de loi modifiant l'article 19, § 2, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (Sénat 23, (S.E. 1974), N° 1).

ART. 59.

Le délai de préavis visé à l'article 35 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

ART. 19, § 1<sup>er</sup>, al. 3.

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

§ 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise respectivement au moins dix et vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

*Arrêté royal du 13 juillet 1973 prorogeant certains délais de préavis fixés par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 2.

Par dérogation aux dispositions de l'article 19, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mars 1900 précitée, le délai de préavis à observer lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de dix ans est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Avis n° 413, du 15 juin 1973.

Le Conseil souhaite que le prescrit de l'arrêté royal dont il est question plus haut soit repris dans la législation sur les contrats de louage de travail, à l'occasion de la coordination envisagée de celle-ci.

ARTICLE UNIQUE.

L'article 19, § 2, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est remplacé par le texte suivant :

« § 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Pour les ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant trois ans, le délai de préavis est d'au moins deux mois lorsque le congé est donné par l'employeur et d'un mois lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Pour les ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant cinq ans, le délai de préavis à observer par l'employeur et par l'ouvrier est d'au moins trois mois.

» Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

» Lorsque la rémunération annuelle de l'ouvrier est inférieure à 120.000 francs, la durée du préavis si le congé est donné par l'ouvrier ne peut être supérieure à trois mois. Elle ne peut être supérieure à six mois pour l'ouvrier dont le salaire est inférieur à 220.000 francs et supérieur à 120.000 francs si le congé est donné par l'ouvrier. »

Ontwerp van wet  
betreffende de arbeidsovereenkomsten  
(Senaat 381, (B.Z. 1974), Nr. 1).

ART. 60.

Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

ART. 61.

Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

ART. 62.

Als de werkgever opzegt vóór of tijdens een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkman wordt gewaarborgd bij opzegging onder een volledige arbeidstijdregeling. De werkgever moet de werkman gedurende de opzeggingstermijn tewerkstellen onder een volledige arbeidstijdregeling; als hij dat niet doet, moet hij een vergoeding uitbetalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn gedurende welke de werkman niet was tewerkgesteld.

Vigerende wettelijke teksten.

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

(ART. 19bis.

Wet van 4 maart 1954, artikel 9. Zijn nietig, alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de werkman na te leven termijn wordt verlengd.

Nochtans, wanneer het werklieden betreft die gedurende minder dan zes maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn mag bij overeenkomst van de beschikkingen van het voorgaand artikel worden afgeweken, zonder dat de door de werkgever in acht te nemen termijn korter mag zijn dan zeven dagen. De door de werkman na te leven opzeggingstermijn mag niet langer zijn dan de helft van de termijn welke overeengekomen wordt voor de opzegging gedaan door de werkgever.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

(ART. 19ter.

Wet van 4 maart 1954, artikel 10. Op de voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale en economische redenen.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

ART. 19.

(Wet van 10 december 1962, artikel 3. — § 3. Wanneer de opzegging wordt gedaan door de werkgever hetzij vóór, hetzij tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28ter of 28quater, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkman gewaarborgd wordt, wanneer hij opgezegd wordt onder een regeling van volledige arbeid. De werkgever moet de werkman tijdens de duur van de opzegging onder een regeling van volledige arbeid te werk stellen; zo hij dit niet doet, moet hij een vergoeding betalen welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn tijdens hetwelk de werkman niet te werk gesteld is geweest.)

Advies van de Nationale Arbeidsraad.

Projet de loi relatif  
aux contrats de travail  
(Sénat 381, (S.E. 1974), N° 1).

Textes légaux en vigueur.

Avis du Conseil national du Travail.

ART. 60.

Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

(ART. 19bis.

Loi du 4 mars 1954, article 9. Sont nulles, toutes clauses réduisant le délai de préavis à observer par l'employeur ou prolongeant celui à respecter par l'ouvrier.

Toutefois, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, la convention peut déroger aux dispositions de l'article précédent sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le congé donné par l'employeur.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 61.

Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux.

(ART. 19ter.

Loi du 4 mars 1954, article 10. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

ART. 62.

Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail.

ART. 19.

(Loi du 10 décembre 1962, article 3. — § 3. Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28ter ou de l'article 28quater, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail.)

## ART. 63.

Onverminderd artikel 37, § 1, zal de werkgever, welke een voor onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen gelijk aan het geleden nadeel, zonder dat deze vergoeding lager mag zijn dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 37, §§ 2 en 3 van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, in artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

## ART. 64.

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 39, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 of 61, mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

De bepalingen van artikel 39 en van het eerste en het tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing, wanneer de uitvoering van de overeenkomst krachtens artikel 50 of 51 is geschorst.

## ART. 65.

§ 1. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag is de geldigheid van elk concurrentiebeding ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## (ART. 24ter.

Wet van 21 november 1969, artikel 16. Onverminderd artikel 22 zal de werkgever, welke een voor onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen gelijk aan het geleden nadeel, zonder dat deze vergoeding lager mag zijn dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 28quinquies, § 4, van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, in artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen en in artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## (ART. 19quater.

Wet van 10 december 1962, artikel 4. Niet-tegenstaande elk strijdig beding mag de werkmán tijdens de opzeggingstermijn een of tweemaal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

Wanneer de opzeggingstermijn, bij toepassing van de artikelen 19bis en 19ter, minder dan zeven dagen bedraagt, wordt het recht om afwezig te zijn beperkt tot een halve arbeidsdag.

Het bepaalde in het eerste en tweede lid is niet van toepassing wanneer de uitvoering van de overeenkomst geschorst is in toepassing van artikel 28ter of 28quater.)

*Wet van 10 maart 1900  
op de arbeidsovereenkomst.*

## (ART. 24quater.

Wet van 21 november 1969, artikel 17. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als niet bestaand beschouwd.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in het eerste lid bepaalde bedrag wijzigjen.)

*Advies nr. 347 van 4 december 1970,  
blz. 2 en 3.*

1. De Raad brengt in herinnering dat hij in zijn advies nr. 320 van 23 april 1970, voor het algemeen stelsel van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, een harmonisering van de wetgevingen op de arbeidsovereenkomst en op de bediendenovereenkomst heeft voorgesteld door in de wet op de arbeidsovereenkomst analoge bepalingen in te voeren als deze van artikel 26, § 1, van de geordende wetten op de bediendenovereenkomst, die handelen over het gewoon concurrentiebeding.



## ART. 63.

Sans préjudice de l'article 37, § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité égale au préjudice subi, sans que cette indemnité puisse toutefois être inférieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis.

L'indemnité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est due, indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 37, §§ 2 et 3, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1<sup>er</sup>bis, § 7, 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.

## ART. 64.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 39 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60 ou 61, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions de l'article 39 et des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51.

## ART. 65.

§ 1<sup>er</sup>. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée aux conditions suivantes :

1<sup>o</sup> elle doit se rapporter à des activités similaires;

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## (ART. 24ter.

Loi du 21 novembre 1969, article 16. Sans préjudice de l'article 22, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité égale au préjudice subi, sans que cette indemnité puisse toutefois être inférieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis.

L'indemnité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est due, indépendamment du fait que l'ouvrier ait été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 28quinquies, § 4, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1<sup>er</sup>bis, § 7, 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 et à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## (ART. 19quater.

(Loi du 10 décembre 1962, article 4. Pendant le délai de préavis, l'ouvrier, nonobstant toute convention contraire, peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à son salaire, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application des articles 19bis et 19ter, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28ter ou de l'article 28quater.)

*Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

## (ART. 24quater.

Loi du 21 novembre 1969, article 17. Dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier le montant prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>.)

*Avis n° 347, du 4 décembre 1970, pp. 2 et 3.*

1. Le Conseil rappelle que son avis n° 320 du 23 avril 1970 proposait pour le régime général de la clause de non-concurrence dans le contrat de travail, une harmonisation de la législation sur le contrat de travail et de celle sur le contrat d'emploi en insérant dans la loi sur le contrat de travail des dispositions analogues à celles de l'article 26, § 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi qui concernent la clause commune de non-concurrence.

2° het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekkingen een einde nemen.

Het beding moet op straffe van nietigheid, worden vastgesteld in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de in het tweede lid opgesomde voorwaarden nader bepaalt.

Het beding dat aan deze voorwaarden voldoet heeft nochtans geen uitwerking, wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkman om dringende reden.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van overtreding van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dan een som die gelijk is aan het loon dat beantwoordt aan de duur van de uitwerking van het beding. Op verzoek van de werkman kan de rechter evenwel het bedrag van deze conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in artikel 130, kan de Koning, op eenparig voorstel van het bevoegde paritair comité, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, afwijken van het bepaalde in § 1, eerste lid.

Volgens de voorstellen van de Raad, zou het huidige artikel 24<sup>quater</sup> van de wet op de arbeidsovereenkomst bijgevolg worden aangevuld met de bepalingen van de leden 2 tot 5 van artikel 26, § 1, van de geordende wetten op de bediendenovereenkomst.

2. Wat betreft de afwijking van het algemeen stelsel van het concurrentiebeding, heeft de Raad in dit advies nr. 320 vastgesteld dat er aanleiding was in sommige afwijkingsmogelijkheden van de algemene bepalingen van dit beding te voorzien, doch dat de formule van het afwijkingsbeding, bepaald bij artikel 26, § 2, van de geordende wetten op de bediendenovereenkomst, niet aangewezen was voor de werklieden.

De Raad blijft van oordeel dat er geen aanleiding is in de wet op de arbeidsovereenkomst de bepalingen van artikel 26, § 2, van de geordende wetten op de bediendenovereenkomst over te nemen.

Hij brengt in herinnering dat tijdens de voorbereidende werkzaamheden van zijn advies nr. 320, dat handelde over twee amendementen van de heren Saint-Remy en Nyffels op artikel 24<sup>quater</sup> van de wet op de arbeidsovereenkomst, zijn aandacht werd gevestigd op de afwijkingsmogelijkheid van het verbod van concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 fr. niet te boven gaat, ten einde een oplossing te geven aan bepaalde problemen en onder meer aan dat van de werklieden die belast zijn met de distributie aan de cliëntele.

Uitgaande van deze opvatting, is de Raad van oordeel dat de afwijkingsmogelijkheden van het algemeen stelsel van het concurrentiebeding, zoals het zou bepaald worden door het nieuw artikel 24<sup>quater</sup>, moeten beperkt zijn tot het verbod van concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomsten waarvan de jaarlijkse bezoldiging 150.000 frank niet overschrijdt. Bovendien verduidelijkt hij dat deze afwijking enkel zou mogen worden toegestaan op grond van een eenparig voorstel van het bevoegd paritair comité wat in dit geval alle waarborgen zou bieden.

In die optiek stelt de Raad voor dat de voorgestelde tekst voor artikel 24<sup>quater</sup> van de wet op de arbeidsovereenkomst zou worden aangevuld met een tweede paragraaf die luidt:

« De Koning kan, op eenparig voorstel van het bevoegd paritair comité, in de vorm en onder de voorwaarden die Hij bepaalt, afwijken van lid 1 van paragraaf 1 ».

2° elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit précisant les modalités d'application des conditions énoncées à l'alinéa 2.

La clause conforme à ces conditions ne produit cependant pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par l'ouvrier pour motif grave.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à la rémunération correspondante à la durée de l'effet de la clause. Toutefois, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de cette indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supplémentaire, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 130, le Roi peut, sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, déroger dans les conditions qu'il détermine, aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.

Par conséquent, selon ces propositions du Conseil, l'actuel article 24<sup>quater</sup> de la loi sur le contrat de travail serait complété par les dispositions des alinéas 2 à 5 de l'article 26, § 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

2. En matière de dérogation au régime général de la clause de non-concurrence, le Conseil a constaté dans cet avis n° 320 qu'il y avait lieu de prévoir certaines possibilités de dérogation aux dispositions générales de cette clause, mais que la formule de la clause dérogatoire prévue par l'article 26, § 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi ne s'indiquait pas pour les ouvriers.

Le Conseil reste d'avis qu'il n'y a pas lieu de reprendre dans la loi sur le contrat de travail les dispositions de l'article 26, § 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Il rappelle que lors des travaux préparatoires de son avis n° 320, qui concernait deux amendements de MM. Saint-Remy et Nyffels concernant l'article 24<sup>quater</sup> de la loi sur le contrat de travail, il a eu l'attention attirée sur la possibilité de dérogation à l'interdiction de la clause de non-concurrence dans les contrats de travail dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs afin de résoudre certains problèmes et notamment celui des ouvriers chargés du service de distribution à la clientèle.

Partant de cette conception, le Conseil est d'avis que les possibilités de dérogation au régime général de la clause de non-concurrence tel qu'il serait déterminé par le nouvel article 24<sup>quater</sup> projeté devraient être limitées à l'interdiction de la clause de non-concurrence dans les contrats de travail dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 fr. Il précise, en outre, que cette dérogation ne pourrait être accordée que sur la base d'une proposition unanime de la commission paritaire compétente, ce qui donnerait toutes les garanties en l'occurrence.

Dans cette optique, le Conseil propose que le texte projeté de l'article 24<sup>quater</sup> de la loi sur le contrat de travail soit complété par un second paragraphe libellé comme suit :

« Sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger, dans les formes et conditions qu'il détermine, à l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 1<sup>er</sup>. »

Ontwerp van wet betreffende de  
Arbeidsovereenkomsten (Senaat  
381, (B.Z. 1974), Nr. 1).

ART. 66.

De bepalingen van deze titel  
zijn toepasselijk op de arbeids-  
overeenkomst voor bedienden.

ART. 67.

§ 1. De arbeidsovereenkomst  
kan een beding van proeftijd  
bevatten. Op straffe van nietig-  
heid 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 min-  
der dan één maand duren. Hij  
mag niet meer belopen dan respec-  
tiefelijk drie of zes maanden  
naargelang het jaarlijks loon niet  
hoger is dan 180.000 frank.

Wanneer omtrent de duur van  
de proeftijd niets is bepaald noch  
bij individuele of collectieve  
arbeidsovereenkomst noch in het  
arbeidsreglement, dan is de proef-  
tijd 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 toepas-  
sing van artikel 79, kan de  
arbeidsovereenkomst tijdens de  
proeftijd zonder dringende reden  
niet eenzijdig worden beëindigd  
dan met inachtneming van een  
opzeggingstermijn van zeven da-  
gen, te betekenen in de vorm  
bepaald in artikel 35, tweede tot  
vierde lid. Wanneer een dergelijke  
opzegging tijdens de eerste maand  
wordt gegeven, dan heeft de  
beëindiging ten vroegste op de  
laatste dag van deze maand uit-  
werking.

Vigerende wettelijke teksten.

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

ART. 3.

(Wet van 21 november 1969,  
artikel 32. — § 1. De arbeidsover-  
eenkomst kan een beding van  
proeftijd bevatten. Op straffe van  
nietigheid moet dat beding voor  
iedere bediende afzonderlijk schrif-  
telijk worden vastgesteld, uiterlijk  
op het tijdstip waarop de bedien-  
de in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet min-  
der dan één maand duren. Hij  
mag niet meer belopen dan respec-  
tiefelijk drie of zes maanden  
naargelang het jaarlijks loon niet  
hoger is dan 180.000 frank.

Wanneer omtrent de duur van  
de proeftijd niets is bepaald noch  
bij individuele of collectieve  
arbeidsovereenkomst noch in het  
arbeidsreglement, dan is de proef-  
tijd 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 toepas-  
sing van artikel 12bis, kan de  
arbeidsovereenkomst tijdens de  
proeftijd zonder dringende reden  
niet eenzijdig worden beëindigd  
dan met inachtneming van een  
opzeggingstermijn van zeven da-  
gen, 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 beëin-  
diging ten vroegste op de laatste  
dag van deze maand uitwerking.)

Advies  
van de Nationale Arbeidsraad.

Voorstel van wet tot wijziging van  
sommige bepalingen van de ge-  
coördineerde wetten op het  
bediendencontract (Senaat 25,  
(B.Z. 1974), Nr. 1).

ARTIKEL 1.

In fine van artikel 3, § 2, eerste  
lid, van de wetten betreffende het  
bediendencontract, gecoördineerd  
bij koninklijk besluit van 20 juli  
1955 en gewijzigd bij de wet van  
21 november 1969, wordt het  
bedrag 180.000 frank vervangen  
door het bedrag 200.000 frank.

Projet de loi relatif aux contrats de travail (Sénat 381, (S.E. 1974), N° 1).

ART. 66.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employé.

ART. 67.

§ 1<sup>er</sup>. Le contrat 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. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois mois ou six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 180.000 francs.

En l'absence de précision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective du travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat 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 79 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 35, alinéas 2 à 4. 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.

Textes légaux en vigueur.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 3.

(Loi du 21 novembre 1969, article 32. — § 1<sup>er</sup>. 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. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois ou à six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 180.000 francs.

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.)

Avis  
du Conseil national du travail.

Proposition de loi modifiant certaines dispositions des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi (Sénat 25, (S.E. 1974), N° 1).

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

In fine de l'article 3, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifié par la loi du 21 novembre 1969, le montant de 180.000 francs est remplacé par le montant de 200.000 francs.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ART. 68.</p> <p>Hij die de bediende vervangt, die onder de wapens is geroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van de regels van deze wet wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.</p> <p>De reden en de voorwaarden van die indienstneming moeten, op straffe van hetgeen artikel 8 voorschrijft, schriftelijk worden vastgesteld.</p> | <p><i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract.</i></p> <p>ART. 13.</p> <p>Hij, die de bediende vervangt welke onder de wapens is opgeroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst genomen worden onder voorwaarden, die van de bij deze wet voorziene regelen afwijken, wat aangaat de duur der diensten en de opzeggingstermijn.</p> <p>De reden en de voorwaarden dier indienstneming moeten, op straffe van wat bij artikel 4 is voorzien, schriftelijk vastgesteld worden.</p> <p>.....</p>                                                                                 |                                                                                                                                                                                                            |
| <p>ART. 69.</p> <p>In afwijking van artikel 12 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan 300.000 frank en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming.</p>                                   | <p><i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract.</i></p> <p>(ART. 34ter, lid 2.</p> <p>Wet van 21 november 1969, artikel 58. Wanneer het jaarlijks loon hoger is dan 300.000 frank, is het scheidsrechterlijk beding evenwel geldig voor de bediende die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of voor de bedienden die in een afdeling ervan of in één der bedrijfseenheden, beheersverantwoordelijkheden heeft, die kunnen worden vergeleken met de beheersverantwoordelijkheden die op het niveau van het geheel van de onderneming worden uitgeoefend.)</p> | <p>ART. 5.</p> <p>In artikel 34ter, tweede lid, van dezelfde gecoördineerde wetten, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, wordt het bedrag 300.000 frank vervangen door het bedrag 400.000 frank.</p> |

| <p>Ontwerp van wet<br/>betreffende de arbeidsovereenkomsten<br/>(Senaat 381, (B.Z. 1974), Nr. 1).</p>                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Vigerende wettelijke teksten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Advies van de Nationale Arbeidsraad.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <p>ART. 70.</p> <p>De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.</p> | <p><i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract.</i></p> <p>ART. 10.</p> <p>(Wet van 10 december 1962, artikel 24.</p> <p>§ 1. Gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid tengevolge van een ziekte of ongeval behoudt de bediende, aangeworven voor een onbepaalde tijd, het recht op de door de overeenkomst bepaalde bezoldiging.</p> <p>Dit geldt eveneens voor de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden moet voortvloeien.</p> |                                             |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ART. 68.</p> <p>Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée des services et le délai de préavis.</p> <p>Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 8.</p>                        | <p><i>Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.</i></p> <p>ART. 13.</p> <p>Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée des services et le délai de préavis.</p> <p>Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 4.</p> <p>.....</p>                                            |                                                                                                                                                                                                           |
| <p>ART. 69.</p> <p>Par dérogation à l'article 12, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.</p> | <p><i>Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.</i></p> <p>(ART. 34ter, al. 2.</p> <p>Loi du 21 novembre 1969, article 58. Lorsque la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs, la clause d'arbitrage est toutefois valable à l'égard de l'employé chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'employé qui assume dans une division de l'entreprise ou une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.)</p> | <p>ART. 5.</p> <p>A l'article 34ter, deuxième alinéa, des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 21 novembre 1969, le montant de 300.000 francs est remplacé par le montant de 400.000 francs.</p> |

Projet de loi  
relatif aux contrats de travail  
(Sénat 381, (S.E. 1974), N° 1).

Textes légaux en vigueur.

Avis du Conseil national du travail.

ART. 70.

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

ART. 10.

(Loi du 10 décembre 1962, article 24. § 1<sup>er</sup>. L'employé engagé pour une durée indéterminée conserve pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le droit à la rémunération prévue dans la convention.

Il en est de même en ce qui concerne l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois.

## ART. 71.

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op 80 pct. van zijn loon voor een periode van zeven dagen.

De bepalingen van artikel 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

## ART. 72.

De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn volledig loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 25, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

*Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

## ART. 10.

§ 2. 2° (Wet van 10 december 1962, artikel 24. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan (een beroepsziekte), een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de bediende, ten laste van zijn werkgever recht op 80 pct. van zijn bezoldiging, gedurende een periode van zeven dagen.

De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Deze carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

De gewone rustdag die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen wordt niet beschouwd als een werkdag.

Wanneer de werkgever verplicht is de bezoldiging te betalen in toepassing van artikel 5bis, omvat de in het tweede lid van § 2, 2°, bedoelde periode slechts zes dagen.

Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de bediende zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

*Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

## ART. 10, § 2.

1° (Wet van 24 december 1963, artikel 75, § 2. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte, heeft de bediende recht op de volledige bezoldiging gedurende een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke bediende betaald wordt krachtens het bepaalde van artikel 5bis, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

In afwijking van (artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971) en van artikel 31 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten, zijn (de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas het bij artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede) het in artikel 4 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten bedoelde Fonds voor de beroepsziekten, gehouden de dagelijkse vergoe-



## ART. 71.

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, 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, à 80 p.c. de sa rémunération pour une période de sept jours.

Les dispositions des articles 52, § 1<sup>er</sup>, et 53 sont applicables à cette rémunération.

## ART. 72.

L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à la totalité de sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 25, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, sont applicables à cette rémunération.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 10.

§ 2. 2° (Loi du 10 décembre 1962, article 24. 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, l'employé a droit à charge de son employeur à 80 p.c. de sa rémunération pendant une période de sept jours.

La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Toutefois, cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement de la rémunération en application de l'article 5bis, la période visée à l'alinéa 2 du § 2, 2°, ne comprend que six jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'employé soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

## ART. 10, § 2.

1° (Loi du 24 décembre 1963, article 75, § 2. En 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, l'employé a droit à l'entière de sa rémunération pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle et payée à l'employé accidenté ou malade en vertu des dispositions de l'article 5bis, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Par dérogation à (l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail) et à l'article 31 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci, la société ou la caisse d'assurance visées à (l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1<sup>er</sup>, 1°, cette même loi en ce qui concerne les gens de mer) et le Fonds des maladies professionnelles, visé à l'article 4 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la

## ART. 73.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of zeven dagen;

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waarin blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd 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. 74.

De bediende die getroffen wordt door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, mag het loon dat hem wordt toegekend krachtens

dingen, die aan de bediende verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn (de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971) en in artikel 42 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 10, §§ 3 en 4.

§ 3. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ongeval, ander dan (een beroepsziekte), een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de (eerste veertien dagen) die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde betaling van de bezoldiging van een periode van dertig of zeven dagen.

De onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging is evenwel verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde betaling van de bezoldiging tijdens een periode van dertig of zeven dagen;

2° wanneer de bediende door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.)

§ 4. (Wet van 21 november 1969, artikel 40. 3° In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een beroepsziekte, een arbeidsongeval 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 -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.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 10, § 6.

(Wet van 21 november 1969, artikel 40. 5° De bediende getroffen door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezol-

prévention de celles-ci, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'employé pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues à (l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée) et l'article 42 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci ne sont pas dues.

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 73.

§ 1<sup>er</sup>. 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 articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :

1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de sept jours;

2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 2. 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 articles 70 et 71 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.

#### ART. 74.

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

#### ART. 10, §§ 3 et 4.

§ 3. 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 d'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, 2°, n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les (quatorze premiers jours) qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération pour une période de trente ou de sept jours prévus aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, 2°.

Toutefois, la rémunération visée aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, 2°, est due :

1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération durant une période de trente ou de sept jours prévu aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, 2°;

2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.)

§ 4. (Loi du 21 novembre 1969, article 40. 3° 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<sup>er</sup> 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.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 10, § 6.

(Loi du 21 novembre 1969, article 40. 5° L'employé victime d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne

de artikelen 70 en 72 niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen en de ongevallen op de weg naar of van het werk en de wetgeving betreffende de beroepsziekten. Hij kan enkel aanspraak maken op het door de werkgever toegekende loon.

#### ART. 75.

De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

#### ART. 76.

§ 1. De vrouwelijke bediende die is aangekomen voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van dertig dagen.

§ 2. De vrouwelijke bediende die is aangekomen op proef, voor bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, behoudt ten laste van de werkgever, bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van zeven dagen.

§ 3. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling buiten de in §§ 1 en 2 bedoelde periodes zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

#### ART. 77.

Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem

diging 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 arbeidsongevallenwet van 10 april 1971). Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 10, § 5.

(Wet van 21 november 1969, artikel 40. 4° De rechtsvordering tegen derden, die aansprakelijk zijn voor de in dit artikel bedoelde ongevallen en beroepsziekten, kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtsverkrijgenden worden ingesteld.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 8.

§ 2. (Wet van 10 december 1962, artikel 22. Bij het begin van één der onder § 1 bedoelde periodes behoudt de voor onbepaalde tijd aangekomen bediende ten laste van de werkgever het recht op haar bezoldiging gedurende een periode van dertig dagen.

Dit geldt eveneens voor de bediende aangekomen voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden moet voortvloeien.

§ 3. Bij het begin van één der onder § 1 bedoelde periodes behoudt de bediende, aangekomen op proef voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden, of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien, ten laste van de werkgever, het recht op haar bezoldiging gedurende een periode van zeven dagen.

§ 4. Indien de bediende buiten de onder § 1 bedoelde periodes arbeidsongeschikt is ten gevolge van haar zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 10 van toepassing.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### (ART. 12<sup>quater</sup>.)

Wet van 10 december 1962, artikel 29. Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het

des articles 70 et 72 avec les avantages auxquels il est en droit de prétendre en vertu de la législation relative aux accidents du travail et aux accidents survenus sur le chemin du travail et de la législation concernant les maladies professionnelles.

#### ART. 75.

L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 70, 71 et 72, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

#### ART. 76.

§ 1<sup>er</sup>. L'employée engagée pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois conserve, à partir du début d'une des périodes de congé ou d'interruption du travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

§ 2. L'employée engagée à l'essai pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

§ 3. En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

#### ART. 77.

La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les

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 (de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail). Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 10, § 5.

(Loi du 21 novembre 1969, article 40. 4<sup>o</sup> L'action contre les tiers responsables des accidents et des maladies professionnelles visés au présent article peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 8.

§ 2. (Loi du 10 décembre 1962, article 22. L'employée engagée pour une durée indéterminée conserve, à charge de l'employeur au début de l'une des périodes visées au § 1<sup>er</sup> le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

Il en est de même en ce qui concerne l'employée engagée pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée, lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois.

§ 3. L'employée engagée à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit normalement entraîner une occupation inférieure à trois mois, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes visées au § 1<sup>er</sup>, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

§ 4. En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées au § 1<sup>er</sup>, les dispositions de l'article 10 sont applicables.)

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### (ART. 12<sup>quater</sup>.

Loi du 10 décembre 1962, article 29. La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle

zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 26, 2°, bedoelde arbeids-  
onderbreking en de in artikelen 70, 71 en 72  
bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorko-  
mend geval gedurende het gedeelte van die  
twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst  
was.

## ART. 78.

Duurt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge  
van ziekte of ongeval van de voor een onbe-  
paalde tijd aangeworven bediende meer dan  
zes maanden, dan kan de werkgever te allen  
tijde aan de overeenkomst een einde maken  
mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon  
dat overeenstemt met de opzeggingstermijn  
welke ten opzichte van de bediende in acht  
moet worden genomen, na aftrek van het loon  
dat werd uitbetaald sedert het begin van de  
arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend ge-  
val, sedert de datum waarop de opzegging is  
begonnen te lopen.

De vergoeding kan evenwel op verzoek van  
de werkgever verminderd worden, wanneer aan  
de overeenkomst een einde moet gesteld wor-  
den wegens de aard van het werk en de ge-  
zondheidstoestand van de bediende. Het bewijs  
kan worden geleverd door alle middelen als  
naar recht.

De periodes van verlof of van arbeidson-  
derbreking, vastgesteld in artikel 39 van de  
arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet  
medegerekend voor de berekening der zes  
maanden.

## ART. 79.

Als de overeenkomst een beding van proef-  
tijd bevat, mag de werkgever bij arbeidson-  
geschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer  
dan zeven dagen duurt, de overeenkomst  
gedurende de proeftijd zonder vergoeding  
beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst  
voor een bepaalde tijd van minder dan drie  
maanden of voor een bepaald werk waarvan  
de uitvoering normaal een tewerkstelling van  
minder dan drie maanden vergt.

## ART. 80.

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge  
van ziekte of ongeval van de bediende aange-  
worven voor een bepaalde tijd van ten minste  
drie maanden of voor een bepaald werk waar-

maandgemiddelde der commissielonen, welke  
in de twaalf maanden vóór de in artikelen 8  
tot 10 bedoelde ongeschiktheid zijn toegekend,  
of, in voorkomend geval, tijdens het gedeelte  
van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij  
in dienst is geweest.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 12.

(Wet van 10 december 1962, artikel 26.  
Duurt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge  
van ziekte of ongeval van de voor een onbe-  
paalde tijd aangeworven bediende meer dan  
zes maanden, dan kan de werkgever te allen  
tijde aan de overeenkomst een einde maken  
mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezol-  
diging die overeenstemt met de opzeggings-  
termijn welke ten opzichte van de bediende  
in acht moet worden genomen, na aftrek van  
de wedde, die sedert het begin van de ar-  
beidsongeschiktheid werd betaald, of, in voor-  
komend geval, sedert de datum waarop de  
opzegging is begonnen te lopen.

De vergoeding kan evenwel op verzoek van  
de werkgever verminderd worden, wanneer  
aan de overeenkomst een einde moet gesteld  
worden wegens de aard van het werk en de  
gezondheidstoestand van de bediende. Het be-  
wijs kan worden geleverd door alle middelen  
van recht.

De in artikel 8 bedoelde rustperiodes wor-  
den niet medegerekend voor de berekening der  
zes maanden.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## ART. 12bis.

(Wet van 10 december 1962, artikel 27.  
Werd de bediende aangeworven op proef, dan  
kan de werkgever wegens arbeidsongeschik-  
theid ten gevolge van ziekte of ongeval een  
einde maken aan de overeenkomst zonder ver-  
goeding, indien de arbeidsongeschiktheid lan-  
ger duurt dan acht dagen.

Dit geldt eveneens voor de arbeidsovereen-  
komst voor bedienden gesloten voor een  
bepaalde tijd van minder dan drie maanden  
of voor een bepaald werk wanneer normaal  
uit de toepassing van de overeenkomst een  
tewerkstelling van minder dan drie maanden  
moet voortvloeien.)

*Geordende wetten betreffende  
het bediendencontract.*

## (ART. 12ter.

Wet van 10 december 1962, artikel 28.  
Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge  
van ziekte of ongeval van de bediende aange-  
worven voor een bepaalde tijd van ten minste

douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 26, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

#### ART. 78.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, dépasse six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur, lorsque la résiliation du contrat s'impose compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve peut être fournie par toutes voies de droit.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

#### ART. 79.

Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

#### ART. 80.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont

des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité visée aux articles 8 à 10 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 12.

(Loi du 10 décembre 1962, article 26. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, dépasse six mois, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Toutefois l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur, lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve peut être fournie par toutes voies de droit.

Les périodes de repos prévues à l'article 8 n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des six mois.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 12bis.

(Loi du 10 décembre 1962, article 27. 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, si elle a une durée de plus de huit jours.

Il en est de même des contrats d'emploi conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit normalement entraîner une occupation inférieure à trois mois.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### (ART. 12ter.

Loi du 10 décembre 1962, article 28. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins

van de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

drie maanden of voor een bepaald werk, wanneer normaal uit de toepassing van de overeenkomst een tewerkstelling van ten minste drie maanden moet voortvloeien, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging die nog moest uitbetaald worden tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met maximum van drie maanden bezoldiging en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.)

**Ontwerp van wet betreffende de Arbeidsovereenkomsten (Senaat 381, (B.Z. 1974), Nr. 1).**

**ART. 81.**

§ 1. De bij artikel 35 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden, minstens drie maanden voor de bedienden welke sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 150.000 frank overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

**Vigerende wettelijke teksten.**

*Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

**ART. 14, lid 2.**

De opzeggingstermijn gaat in na afloop van de kalendermaand gedurende welke de opzegging is betekend.

**ART. 15.**

(Wet van 21 november 1969, artikel 44. — § 1. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden, ten minste drie maanden voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon 150.000 frank overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

**Advies van de Nationale Arbeidsraad.**

**Voorstel van wet tot wijziging van sommige bepalingen van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract (Senaat 25, (B.Z. 1974), Nr. 1).**

**ART. 2.**

In artikel 15 van dezelfde gecoördineerde wetten, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 wordt het eerste lid door de volgende bepaling vervangen :

« Wanneer het jaarlijkse loon niet hoger is dan 200.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn die door de werkgever in acht genomen moet worden, ten minste drie maanden voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn; hij bedraagt ten minste vijf maanden, wanneer het jaarlijks loon hoger is dan 200.000 frank en lager dan 250.000 frank.»

2° in dezelfde § 1 wordt het laatste lid door de volgende bepaling vervangen :

« Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, bedragen de opzeggingstermijnen anderhalve maand voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn. Zij bedragen ten hoogste drie maanden voor de bedienden die sinds meer dan vijf jaar in dienst zijn. »

3° in § 2, eerste lid, wordt het bedrag 150.000 frank vervangen door het bedrag 250.000 frank;



l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que l'entreprise faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisée, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par la convention n'est pas expiré ou que l'entreprise faisant l'objet du contrat n'est pas réalisée, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de ce qui a été payé depuis le début de l'incapacité de travail.)

**Projet de loi relatif aux contrats de travail (Sénat 381, (S.E. 1974), N° 1).**

**ART. 81.**

§ 1<sup>er</sup>. Le délai de préavis fixé à l'article 35 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 150.000 francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

**Textes légaux en vigueur.**

*Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

**ART. 14, al. 2.**

Le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis a été notifié.

**ART. 15.**

(Loi du 21 novembre 1969, article 44. — § 1<sup>er</sup>. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle excède 150.000 francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le préavis est donné, soit par le juge.

**Avis du Conseil national du travail.**

**Proposition de loi modifiant certaines dispositions des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi (Sénat 25, (S.E. 1974), N° 1).**

**ART. 2.**

A l'article 15 des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 21 novembre 1969, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1<sup>er</sup>, le premier alinéa est remplacé par la disposition suivante :

« Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 200.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur pour les employés engagés depuis moins de cinq ans, est d'au moins trois mois; il est d'au moins cinq mois lorsque la rémunération annuelle est supérieure à 200.000 francs et inférieure à 250.000 francs. »

2° au même § 1<sup>er</sup>, le dernier alinéa est remplacé par la disposition suivante :

« Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont de un mois et demi pour les employés engagés depuis moins de cinq ans. Ils sont de trois mois maximum pour les employés engagés depuis plus de cinq ans. »

3° au § 2, premier alinéa, le montant de 150.000 francs est remplacé par le montant de 250.000 francs;

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet lager zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet hoger zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 150.000 frank zonder 300.000 frank te overschrijden, noch hoger dan zes maanden indien het jaarlijks loon 300.000 frank overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

#### ART. 82.

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 81 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.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 84.

#### ART. 83.

De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 81, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan de in § 1, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet hoger zijn dan vier en een halve maand, indien het jaarlijks loon hoger is dan 150.000 frank zonder 300.000 frank te overschrijden, noch hoger dan zes maanden indien het jaarlijks loon 300.000 frank overschrijdt.

§ 3. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### (ART. 15bis.

Wet van 21 november 1969, artikel 45. 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.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 17.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 16.

(Wet van 21 november 1969, artikel 46. De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 15, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het

4° in dezelfde § 2, laatste lid, worden de bedragen 150.000 frank en 300.000 frank vervangen door de bedragen 250.000 frank, respectievelijk 400.000 frank.

#### ART. 3.

In artikel 16 van dezelfde gecoördineerde wetten, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, worden de bedragen 150.000 frank en 300.000 frank vervangen door de bedragen 250.000 frank, respectievelijk 400.000 frank.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 150.000 francs sans excéder 300.000 francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 300.000 francs.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

#### ART. 82.

Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat 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 81, 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.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 84.

#### ART. 83.

L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 81, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs et de

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 150.000 francs sans excéder 300.000 francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 300.000 francs.

§ 3. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### (ART. 15bis.

Loi du 21 novembre 1969, article 45. 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.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 17.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 16.

(Loi du 21 novembre 1969, article 46. L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 15 peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, mettre fin au contrat moyennant un préavis réduit.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois si la rémunération annuelle ne

4° au même § 2, dernier alinéa, les montants de 150.000 francs et 300.000 francs sont remplacés respectivement par les montants de 250.000 francs et 400.000 francs.

#### ART. 3.

A l'article 16 des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 21 novembre 1969, les montants de 150.000 francs et 300.000 francs sont remplacés respectivement par les montants de 250.000 francs et 400.000 francs.

150.000 frank en drie maanden wanneer het loon hoger is dan 150.000 frank zonder 300.000 frank te overtreffen.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 300.000 frank, wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter zonder zes maanden te mogen overschrijden.

#### ART. 84.

De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake in artikel 39, één- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 150.000 frank, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de vorige periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, zonder 300.000 frank te overtreffen.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 300.000 frank, wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder zes maanden te mogen overschrijden.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 17, lid 2 en 3.

(Wet van 21 november 1969, artikel 47. Wanneer zijn jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, mag de bediende één- of tweemaal per week afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 150.000 frank, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het tweede lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de vorige periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.)

#### ART. 4.

In artikel 17, tweede en derde lid, en in artikel 26, eerste lid, van dezelfde gecoördineerde wetten, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, wordt het bedrag 150.000 frank telkens vervangen door het bedrag 250.000 frank.

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 26.

(Wet van 21 november 1969, artikel 53 — § 1. Het concurrentiebeding wordt als niet geschreven beschouwd in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden van wie het jaarloon 150.000 frank niet overschrijdt.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elke concurrentiebeding ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekkingen een einde nemen.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de in het tweede lid opgesomde voorwaarden nader bepaalt.

Het beding dat aan deze voorwaarden voldoet heeft nochtans geen uitwerking, wanneer

#### *Advies nr. 347 van 4 december 1970, blz. 3 tot 6.*

De Raad stelt vast dat de adviesaanvraag van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid handelt over het bijzonder punt dat betrekking heeft op de mogelijkheid van de afwezigheid van uitwerking van het concurrentiebeding af te wijken, wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden.

De Raad brengt in herinnering dat de voorstellen, die hij dienaangaande in zijn laatste advies nr. 337 van 9 juli 1970 heeft gedaan, voortvloeiën uit zijn vroegere adviezen en hoofdzakelijk uit zijn collectieve overeenkomst nr. 1 van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging, die in feite een compromis is dat door de sociale partners na langdurige en moeilijke onderhandelingen werd gesloten. De Raad is de mening toegedaan dat hij zijn voorstellen met betrekking tot het afwijkingsbeding van niet-mededinging en in het bijzonder met betrekking tot het door de Minister aangehaalde punt, op navolgende wijze moet verantwoorden :

1. In de eerste plaats vestigt de Raad de aandacht op het feit dat men de toestand van

#### ART. 85.

§ 1. Het concurrentiebeding wordt als niet geschreven beschouwd in de overeenkomsten waarin het jaarloon 150.000 frank niet overschrijdt.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elke concurrentiebeding ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekkingen een einde nemen.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de in het tweede lid opgesomde voorwaarden nader bepaalt.

Het beding dat aan deze voorwaarden voldoet heeft nochtans geen uitwerking, wanneer

trois mois si elle dépasse 150.000 francs sans excéder 300.000 francs.

Si la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs, le préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois.

#### ART. 84.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 39 peut être exercé par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 150.000 francs, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup> pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

dépasse pas 150.000 francs et de trois mois si elle dépasse 150.000 francs sans excéder 300.000 francs.

Si la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs, le préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est fixé par la convention conclue à partir du moment où ce préavis est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 17, al. 2 et 3.

(Loi du 21 novembre 1969, article 47. Lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, l'employé peut s'absenter une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 150.000 francs, l'employé peut s'absenter dans les limites prévues à l'alinéa 2 pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure il ne peut s'absenter qu'un demi-jour par semaine.)

#### ART. 4.

A l'article 17, deuxième et troisième alinéas, et à l'article 26, premier alinéa, des mêmes lois coordonnées, modifiés par la loi du 21 novembre 1969, le montant de 150.000 francs est chaque fois remplacé par le montant de 250.000 francs.

#### ART. 85.

§ 1<sup>er</sup>. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée aux conditions suivantes :

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit précisant les modalités d'application des conditions énoncées dans l'alinéa 2.

La clause conforme à ces conditions ne produit cependant pas ses effets lorsqu'il est mis

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 26.

(Loi du 21 novembre 1969, article 53. — § 1<sup>er</sup>. La clause de non-concurrence est réputée non écrite dans les contrats d'emploi dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs.

Dans les contrats dont la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée aux conditions suivantes :

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit précisant les modalités d'application des conditions énoncées dans l'alinéa 2.

La clause conforme à ces conditions ne produit cependant pas ses effets lorsqu'il est mis

#### *Avis n° 347, du 4 décembre 1970, pp. 3 à 6.*

Le Conseil constate que la demande d'avis du Ministre de l'Emploi et du Travail concerne le point particulier de la possibilité de déroger à l'absence d'effet de la clause de non-concurrence lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur sans motif grave.

Le Conseil rappelle que les propositions qu'il a faites à ce sujet dans son dernier avis n° 337 du 9 juillet 1970 résultent de ses avis antérieurs et principalement de sa convention collective n° 1 du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence qui est en fait un compromis conclu par les partenaires sociaux à la suite de négociations longues et difficiles. Le Conseil estime devoir justifier les propositions qu'il a faites concernant la clause dérogatoire de non-concurrence et en particulier concernant le point soulevé par le Ministre de la manière suivante :

1. Le Conseil attire tout d'abord l'attention sur le fait que l'on ne peut comparer la situa-

aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de bediende om dringende reden.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van overtreding van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dat een som die gelijk is aan het loon dat beantwoordt aan de duur van de uitwerking van het beding. Op verzoek van de bediende kan de rechter evenwel het bedrag van deze conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst, worden afgeweken van het bepaalde in § 1, tweede lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 1, vierde lid, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks toelaten kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming voor deze laatste nadelig kan zijn.

aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de bediende om dringende reden.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van overtreding van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dat een som die gelijk is aan het loon dat beantwoordt aan de duur van de uitwerking van het beding. Op verzoek van de bediende kan de rechter evenwel het bedrag van deze conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst, worden afgeweken van het bepaalde in § 1, tweede lid, 2° en 3°, op voorwaarde dat de werkgever een vergoeding betaalt, tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks toelaten kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming voor deze laatste nadelig kan zijn.)

de handelsvertegenwoordigers niet kan vergelijken met die van de bedienden, beoogd door het afwijkingsbeding. De beginselen die werden gehuldigd in de wet van 30 juli 1963 kunnen inderdaad geen voldoening schenken in de ondernemingen die een internationaal karakter en/of een eigen dienst voor onderzoek hebben voor de categorieën bedienden die kennis kunnen verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming.

De Raad brengt in herinnering dat hij in zijn advies nr. 263 van 29 juni 1967 betreffende het concurrentiebeding in de bediendenovereenkomsten, zijn standpunt dienaangaande heeft omschreven en verduidelijkt « dat de beschikkingen van artikel 18 van de wet tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers niet toelaten een oplossing te geven aan al de problemen die in het economisch leven op het stuk der mededinging worden gesteld. Men moet inderdaad rekening houden met het zeer ingewikkeld karakter en met de verscheidenheid van de beroepsverhoudingen, wat betreft de omvang van de verantwoordelijkheden in de onderneming, de graad van techniciteit der functies evenals de omvang van het vorsingswerk, de ontwikkeling van de betrekkingen met het buitenland, de mededingingsvoorwaarden, enz.

De beperkingen die door dit artikel 18 aan de concurrentiebedingen worden gesteld, hebben voor gevolg dat de bescherming van de ondernemingen tegen de mededinging dikwijls ondoeltreffend is.

2. De Raad onderstreept anderdeels dat dit afwijkingsbeding slechts zal kunnen worden toegepast in preciese gevallen, daar het toepassingsgebied ervan beperkt is tot bepaalde categorieën ondernemingen en tot bedienden die wel omschreven functies uitoefenen.

Het blijkt dat dit afwijkingsbeding in feite slechts zal worden toegepast in een beperkt aantal ondernemingen.

3. De Raad brengt in herinnering dat hij, ten einde als tegenwaarde een billijke bescherming van de bedienden te verzekeren, voorzien heeft dat de werkgever ertoe gehouden zou zijn aan zijn bediende, als schadeloosstelling, een vergoeding te betalen in geval van effectieve toepassing van het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

4. De Raad merkt op dat men eveneens rekening moet houden met de evolutie van de wetgeving op het stuk van de bescherming van de bedienden ten overstaan van de concurrentiebedingen; hij wijst erop dat vóór de wet van 21 november 1969, de geordende wetten op de bediendenovereenkomst in geen enkele begrenzing van de concurrentiebedingen voorzagen in de bediendenovereenkomsten waarin de jaarlijkse bezoldiging 120.000 frank overschreed, voorbehoud gemaakt voor sommige rechterlijke beslissingen, aangezien het aangaan van deze bedingen werd overgelaten aan de vrijheid van overeenkomst der partijen.

fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à la rémunération correspondant à la durée de l'effet de la clause. Toutefois, à la demande de l'employé, le juge peut réduire le montant de cette indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, ainsi qu'aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;

b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à la rémunération correspondant à la durée de l'effet de la clause. Toutefois, à la demande de l'employé, le juge peut réduire le montant de cette indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier l'existence et l'étendue du préjudice.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, moyennant paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;

b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.)

tion des représentants de commerce à celle des employés qui sont visés par la clause dérogatoire. En effet, les principes admis par la loi du 30 juillet 1963 ne peuvent donner satisfaction dans les entreprises à caractère international ou/et ayant un service de recherches propre pour les catégories d'employés pouvant acquérir une connaissance des pratiques particulières à l'entreprise.

Le Conseil rappelle que dans son avis n° 263 du 29 juin 1967 concernant la clause de non-concurrence dans les contrats d'emploi, il avait défini sa position à cet égard et précisé « que les dispositions de l'article 18 de la loi fixant le statut des représentants de commerce ne permettaient pas de résoudre tous les problèmes qui se posent dans la vie économique, en matière de concurrence. Il faut, en effet, prendre en considération l'extrême complexité et la diversité des relations professionnelles, quant à l'étendue des responsabilités dans l'entreprise, au degré de technicité des fonctions et à l'ampleur de l'activité de recherche, au développement des relations avec l'étranger, aux conditions de la concurrence, etc.

Les limitations imposées aux clauses de non-concurrence par cet article 18 ont pour effet que la protection des entreprises contre la concurrence est souvent inefficace.

2. De plus, le Conseil souligne que cette clause dérogatoire ne pourra s'appliquer que dans des cas précis, son champ d'application se limitant à certaines catégories d'entreprises et pour des employés exerçant des fonctions déterminées.

Il semble qu'en fait cette clause dérogatoire ne sera appliquée que dans un nombre limité d'entreprises.

3. Le Conseil rappelle qu'afin d'assurer, en contrepartie, une protection équitable des employés, il a prévu que l'employeur serait tenu, à titre de dédommagement, de payer une indemnité à son employé en cas d'application effective de la clause dérogatoire de non-concurrence.

4. Le Conseil fait remarquer que l'on doit également tenir compte de l'évolution de la législation en matière de protection des employés vis-à-vis des clauses de non-concurrence; il fait remarquer qu'avant la loi du 21 novembre 1969, les lois coordonnées sur le contrat d'emploi ne prévoyaient aucune limitation des clauses de non-concurrence dans les contrats d'emploi dont la rémunération annuelle dépassait 120.000 francs; réserves faites de certaines décisions jurisprudentielles, la conclusion de ces clauses était laissée à la liberté conventionnelle des parties.

In de optiek van de Raad moest het systeem van het gewoon concurrentiebeding en van het afwijkingsbeding waarbij een schadeloosstelling werd voorzien, die hij had uitgewerkt in zijn aanvankelijk advies van 1967, aan de bedienden grotere waarborgen bieden dan de wetgeving op dat ogenblik.

5. Tenslotte moet men in herinnering brengen dat de vormen en de voorwaarden van de afwijkingsbedingen worden vastgesteld bij collectieve overeenkomsten; deze worden, per definitie, eenparig aangegaan door de contractsluitende partijen wat een waarborg biedt.

Bovendien stelt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 een systeem van cascade-oplossingen voor : collectieve overeenkomsten per bedrijfstak of per onderneming evenals, bij ontstentenis ervan, individuele overeenkomsten kunnen sommige modaliteiten van het afwijkingsbeding vaststellen.

6. De overeenkomst van 12 februari 1970 richt bovendien een commissie van goede diensten op die een belangrijke rol zou kunnen spelen, daar zij niet alleen over de van kracht zijnde ondernemings- of individuele overeenkomsten doch eveneens over de ontwerp-overeenkomsten advies kan uitbrengen.

Deze commissie zal haar advies kunnen geven over de overeenstemming van de afwijkingsbedingen met de beschikkingen waarvan niet mag worden afgeweken evenals over de geldigheid van deze bedingen in zoverre zij afwijken van het algemeen stelsel; bovendien zal haar voornaamste taak erin bestaan advies te geven over de vergoeding die aan de bediende moet worden uitbetaald, ingeval het afwijkingsbeding wordt toegepast.

Tot besluit meent de Raad, na de opmerkingen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid te hebben onderzocht, dat hij de in zijn advies nr. 337 geformuleerde voorstellen moet bevestigen.

Met betrekking tot het bijzonder punt dat de Minister heeft opgeworpen blijft de Raad, om de redenen die hij heeft naar voren gebracht in zijn voorgaande adviezen en verduidelijkt in dit advies, van oordeel dat onder meer kan worden afgeweken van de bepalingen van artikel 26, § 1, van de geordende wetten op de bediendenovereenkomst, waarbij voorzien wordt dat het concurrentiebeding geen uitwerking heeft, wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling  
van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

ART. 86.

De bepalingen van titel III, artikel 85 uitgezonderd, en van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

ARTIKEL 1.

De handelsvertegenwoordiging, voor zover zij de betrekkingen tussen de handelsvertegenwoordigers en hun werkgevers betreft, wordt geregeld door de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd op 20 juli 1955, en door de bepalingen van deze wet.



Dans l'optique du Conseil, le système de la clause commune de non-concurrence et de la clause dérogatoire prévoyant un dédommagement qu'il avait élaboré dans son avis initial de 1967, devait donner aux employés des garanties plus certaines que la législation de cette époque.

5. Il faut enfin rappeler que les formes et conditions des clauses dérogatoires seront déterminées par des conventions collectives; celles-ci sont, par définition, prises à l'unanimité des parties concluantes, ce qui constitue une garantie.

De plus, la convention collective de travail du 12 février 1970 établit un système de solutions échelonnées : des conventions collectives par branche d'activité ou par entreprise ainsi qu'à leur défaut des conventions individuelles peuvent déterminer certaines modalités de la clause dérogatoire.

6. La convention du 12 février 1970 crée, en outre, une commission de bons offices qui pourrait jouer un rôle important, étant donné qu'elle peut donner un avis non seulement sur les conventions d'entreprise ou individuelles en vigueur, mais également sur les projets de convention.

Cette commission pourra donner son avis sur la conformité des clauses dérogatoires avec les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé et sur la validité de ces clauses en tant qu'elles dérogent au régime général; de plus, sa mission la plus importante sera de donner son avis sur l'indemnité à accorder à l'employé en cas d'application de la clause dérogatoire.

En conclusion, le Conseil estime, après avoir examiné les observations émises par le Ministre de l'Emploi et du Travail, devoir confirmer les propositions qu'il a faites dans son avis n° 337.

Concernant le point particulier soulevé par le Ministre, le Conseil reste d'avis pour les motifs invoqués dans ses avis précédents et précisés dans le présent avis qu'il peut être dérogé, entre autres, aux dispositions de l'article 26, § 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi prévoyant que la clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur sans motif grave.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut  
des représentants de commerce.*

ART. 86.

Les dispositions du titre III, l'article 85 excepté, et du présent titre s'appliquent au contrat de travail de représentant de commerce.

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

La représentation commerciale, dans la mesure où elle concerne les rapports entre les représentants de commerce et leurs employeurs, est régie par les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955 et par les dispositions de la présente loi.

## ART. 87.

Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 89 toegekend recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.

## ART. 88.

Het loon van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissieloon, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissieloon.

## ART. 89.

Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgt, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de handelsvertegenwoordiger.

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

## ART. 90.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs als zij worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

## ART. 91.

Onverminderd de bepalingen van artikel 90, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 2, lid 3.

Het genot van de rechten die voortkomen uit deze wet wordt alleen toegekend aan de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op voortdurende wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever belast is met bijkomstige taken die van een andere aard zijn dan de handelsvertegenwoordiging. Dat genot wordt, met uitzondering van het in artikel 4 bepaalde recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij het cliënteel.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 3.

De bezoldiging van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissielonen, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissielonen.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 4.

Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgt, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de vertegenwoordiger.

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn, behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 5.

Onverminderd de bepalingen van artikel 8, §§ 2, 3 en 4, en van artikel 10 van de wetten betreffende het bediendencontract, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs wanneer deze slechts worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 6.

Onverminderd de in artikel 5 bedoelde bepalingen, heeft de handelsvertegenwoordiger

## ART. 87.

Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 89.

## ART. 88.

La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

## ART. 89.

La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est de un mois à partir de la transmission de l'ordre.

## ART. 90.

Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

## ART. 91.

Sans préjudice des dispositions visées à l'article 90, le représentant de commerce a droit

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 2, alinéa 3.

Le bénéfice des droits découlant de la présente loi est réservé au représentant de commerce, engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé, chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 4.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 3.

La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 4.

La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulés par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est de un mois à partir de la transmission de l'ordre.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 5.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, §§ 2, 3 et 4, et de l'article 10, des lois relatives au contrat d'emploi, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 6.

Sans préjudice des dispositions visées à l'article 5, le représentant de commerce a droit

commissieloon voor de orders door de cliënteel gegeven tijdens de gehele duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant rechtstreeks contact heeft tot stand gebracht, dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

## ART. 92.

De handelsvertegenwoordiger die een bij overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de handelsvertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector sluit.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon voor de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst is doorgegeven.

## ART. 93.

Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, recht op commissieloon voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde van de overeenkomst worden gedaan.

## ART. 94.

De handelsvertegenwoordiger die de opvolger is van degene die het voordeel geniet van de bepalingen van de artikelen 90, 91, 92, tweede lid, en 93, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

## ART. 95.

De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt op de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijs-couranten, tarieven of -schalen, en bij gebreke daarvan op de gemaakte prijs.

recht op commissieloon voor de orders door de cliënteel opgegeven tijdens de ganse duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant een rechtstreeks contact heeft tot stand gebracht dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 7.

De handelsvertegenwoordiger die een in de overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft, tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst, recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de vertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector afsluit.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon op de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst werd doorgegeven.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 8.

Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, aanspraak op commissielonen voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde van die overeenkomst worden gedaan.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 9.

De handelsvertegenwoordiger die opvolger is van degene die in aanmerking komt voor het bepaalde in de artikelen 5, 6, 7, tweede lid, en 8, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 10.

De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt in de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijs-couranten, tarieven of prijsschalen en bij gebreke daarvan, op de gemaakte prijs.

à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.

#### ART. 92.

Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat a droit pendant l'exécution de son contrat à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant de commerce.

Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre ait été passé au cours de l'exécution du contrat.

#### ART. 93.

Lorsque les ordres acceptés portent sur des fournitures échelonnées, le représentant de commerce a droit, en cas de cessation de son contrat, aux commissions sur les fournitures effectuées pendant une période de six mois suivant cette cessation.

#### ART. 94.

Le représentant de commerce qui succède au bénéficiaire des dispositions des articles 90, 91, 92, alinéa 2, et 93, ne peut prétendre à une commission sur les mêmes ordres.

#### ART. 95.

Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et, à défaut de ces derniers, sur le prix fait.

à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.

#### *Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 7.

Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul, une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat a droit pendant l'exécution de son contrat, à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant.

Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre ait été passé au cours de l'exécution du contrat.

#### *Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 8.

Lorsque les ordres acceptés portent sur des fournitures échelonnées, le représentant de commerce a droit, en cas de cessation de son contrat, aux commissions sur les fournitures effectuées pendant une période de six mois suivant cette cessation.

#### *Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 9.

Le représentant de commerce qui succède au bénéficiaire des dispositions des articles 5, 6, 7, alinéa 2, et 8 ne peut prétendre à une commission sur les mêmes ordres.

#### *Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 10.

Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et, à défaut de ces derniers, sur le prix fait.

## ART. 96.

De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en de documenten betreffende het voor de vorige maand verschuldigde commissieloon.

## ART. 97.

Bij ontstentenis van contractuele bepalingen, is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de afgifte van de staat en eventueel van de in artikel 96 bedoelde documenten.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

## ART. 98.

Ingeval de overeenkomst een einde neemt, behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijten dringende reden, is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de handelsvertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders uit te betalen.

Het in de artikelen 90 en 92, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen dertig dagen volgend op de aanvaarding van de order.

Het in de artikelen 91 en 93 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald vóór het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgend op het einde van de overeenkomst.

## ART. 99.

Het commissieloon, verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van de eisbaarheid ervan.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt het rechtens intrest op vanaf de normale betaaldag.

## ART. 100.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 11.

De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en documenten betreffende de voor de voorafgaande maand verschuldigde commissielonen.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 12.

Bij ontstentenis van contractuele bepalingen is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de aflevering van de staat en eventueel van de documenten bedoeld in artikel 11.

Wanneer de bezoldiging geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 13.

Ingeval de overeenkomst een einde neemt, behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijten dringende reden, is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de vertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders te betalen.

Het in de artikelen 5 en 7, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen de termijn van dertig dagen volgend op de aanvaarding van de order.

Het in de artikelen 6 en 8 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald vóór het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgend op het einde van de overeenkomst.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 14.

Het commissieloon verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van zijn eisbaarheid.

Wanneer de bezoldiging geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt deze rechtens intrest op vanaf de normale datum van betaling.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

## ART. 15.

Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt hetzij door de werkgever zon-

## ART. 96.

L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

## ART. 97.

En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 96.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.

## ART. 98.

En cas de cessation du contrat, sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce, l'employeur est tenu de régler au représentant de commerce dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés.

Les commissions visées aux articles 90 et 92, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.

Les commissions visées aux articles 91 et 93 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

## ART. 99.

Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.

## ART. 100.

Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 11.

L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 12.

En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 11.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 13.

En cas de cessation du contrat, sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce, l'employeur est tenu de régler au représentant dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés.

Les commissions visées aux articles 5 et 7, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.

Les commissions visées aux articles 6 et 8 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 14.

Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

## ART. 15.

Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par

door de handelsvertegenwoordiger om dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht, tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

#### ART. 101.

De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 37 en 38 en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde van de overeenkomst.

#### ART. 102.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd om een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag van de in artikel 100 bedoelde uitwinningvergoeding het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het beweerde nadeel bewijst, boven de in artikel 100 bedoelde vergoeding schadeloosstelling verkrijgen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoeding.

#### ART. 103.

In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde: dat het

der dringende reden, hetzij door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de vertegenwoordiger die een cliënteel aangebracht heeft, tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel voortspuit voor de vertegenwoordiger.

Die vergoeding is slechts verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan de bezoldiging van drie maanden voor de vertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met de bezoldiging van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer de bezoldiging van de vertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit berekend op basis van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon verdiend gedurende de twaalf maanden die de beëindiging der overeenkomst voorafgaan.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

#### ART. 16.

De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 20 en 21 van de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd op 20 juli 1955, en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde der overeenkomst.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

#### ART. 17.

Wanneer een einde wordt gemaakt aan de overeenkomst wegens een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag der toegekende forfaitaire vergoedingen het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het aangevoerde nadeel bewijst, boven de forfaitaire vergoedingen schadevergoeding bekomen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoedingen.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

#### ART. 18.

In de overeenkomsten waarin de jaarlijkse bezoldiging (150.000 frank) niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als niet-geschreven beschouwd.

In de overeenkomsten waarin de jaarlijkse bezoldiging dat bedrag te boven gaat, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde: dat



le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période d'un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

#### ART. 101.

Les indemnités dues en vertu des articles 37 et 38 et l'indemnité d'éviction portent intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

#### ART. 102.

Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant de l'indemnité d'éviction visée à l'article 100 ne couvre pas l'intégralité du préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, mais à charge de prouver l'étendue du préjudice allégué, obtenir en plus de l'indemnité visée à l'article 100, des dommages et intérêts à concurrence de la différence entre le montant du préjudice réellement subi et celui de cette indemnité.

#### ART. 103.

Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se

le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant occupé chez le même employeur pendant une période d'un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 16.

Les indemnités dues en vertu des articles 20 et 21 des lois coordonnées le 20 juillet 1955, et l'indemnité d'éviction portent intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 17.

Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant des indemnités forfaitaires allouées ne couvre pas l'entière du préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, mais à charge de prouver l'étendue du préjudice allégué, obtenir en plus des indemnités forfaitaires, des dommages et intérêts à concurrence de la différence entre le montant du préjudice réellement subi et celui de ces indemnités.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 18.

Dans les contrats dont la rémunération annuelle n'excède pas (150.000 francs), la clause de non-concurrence est réputée non écrite.

Dans les contrats dont la rémunération annuelle excède ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à

betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet, op straffe van nietigheid, schriftelijk worden gesteld.

#### ART. 104.

Het concurrentiebeding schept ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden dat hij een cliënteel heeft aangebracht; de werkgever kan eventueel het tegenbewijs leveren.

#### ART. 105.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, mag niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden loon.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

#### ART. 106.

Behoudens in geval van zware fout of van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, maar uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcrederebeding moet geschreven zijn.

#### ART. 107.

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de vertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet, op straffe van nietigheid, schriftelijk worden gesteld.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

#### ART. 19.

Het concurrentiebeding schept ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden dat hij een cliënteel heeft aangebracht; de werkgever kan eventueel het tegenbewijs leveren.

(Lid opgeheven, wet van 21 november 1969, art. 75, 4°.)

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

#### ART. 20.

Wanneer de jaarlijkse bezoldiging het bedrag van (150.000 frank) te boven gaat, mag de forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden bezoldiging.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

#### ART. 21.

Behoudens in geval van grove fout of bedrog, kan een beding waardoor de vertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, slechts uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met de onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcrederebeding moet geschreven zijn.

rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

#### ART. 104.

La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

#### ART. 105.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.

Toutefois, l'employeur peut réclamer une rémunération supérieure à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

#### ART. 106.

Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Toute clause de du croire doit être écrite.

#### ART. 107.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail domestique.

des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave ou par le représentant pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 19.

La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

(Alinéa abrogé, loi du 21 novembre 1969, art. 75, 4°.)

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 20.

Lorsque la rémunération annuelle excède (150.000 francs), l'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.

Toutefois, l'employeur peut réclamer une réparation supérieure à charge de justifier l'existence et l'étendue du préjudice.

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

#### ART. 21.

Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du représentant une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Toute clause de du croire doit être écrite.

## ART. 108.

Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die proeftijd kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging.

## ART. 109.

De werkgever is verplicht :

— de voor de uitvoering van het werk nodige kleding ter beschikking van de dienstbode te stellen;

— te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de hygiëne en het comfort;

— aan de dienstbode de middelen ter beschikking te stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

## ART. 110.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft en buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura die hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt.

In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen.

## ART. 111.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 7.

Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die periode kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving ervan.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

ART. 12, lid 1, *partim*, en lid 2.

De werkgever is verplicht :

..... inzonderheid door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, het gerei, de stoffen en kleding te zijner beschikking te stellen;

— te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de veiligheid en de gezondheid, de hygiëne en het comfort;

## ART. 13, lid 2.

De werkgever moet aan de dienstbode de middelen ter beschikking stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 15.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft en buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura welke hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt. In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een andere persoon te plaatsen.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 22, lid 2.

Gedurende de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid behoudt de dienstbode het recht op zijn loon.

## ART. 108.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel le préavis a été notifié.

## ART. 109.

L'employeur a l'obligation :

— de mettre à la disposition du travailleur domestique les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;

— de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort;

— de mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

## ART. 110.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération, en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci.

Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

## ART. 111.

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 7.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut donner congé à l'autre moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel il a été donné.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

ART. 12, al. 1<sup>er</sup>, *partim*, et al. 2.

L'employeur a l'obligation :

..... notamment en mettant à sa disposition l'aide, les ustensiles, les matières et les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;

— de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé, de l'hygiène et du confort;

## ART. 13, al. 2.

L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 15.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le travailleur domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci. Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le travailleur domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 22, al. 2.

Pendant les sept premiers jours d'incapacité de travail, le travailleur domestique conserve le droit à sa rémunération.

## ART. 112.

Bij het begin van één van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, bepaald bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de vrouwelijke dienstbode het recht op haar normaal loon voor een periode van zeven dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling buiten de in het eerste lid bedoelde periodes is het bepaalde in artikel 111 van toepassing.

## ART. 113.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 111, 115 en 116 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de dienstbode hierom vraagt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

## ART. 114.

De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 25, lid 2 en 3.

Bij het begin van één van deze periodes behoudt de dienstbode het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de dienstbode buiten de in het eerste lid bedoelde periodes arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 24 van toepassing.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 24.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 22 en 23, moet de werkgever aan de inwonende dienstbode die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van geneesheer, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever.

Indien de dienstbode hierom verzoekt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 29, § 1, lid 2, en § 2.

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin zij ter kennis werd gebracht.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de werkgever opzegt, en op zeven dagen wanneer de dienstbode opzegt.

Die termijnen worden verdubbeld en verviervoudigd wat de dienstboden betreft die ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

Zij moeten worden berekend naar de anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

## ART. 30partim.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de dienstbode één of twee keren per week afwezig zijn ... mits de duur van die afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

**ART. 112.**

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les dispositions de l'article 111 sont applicables.

**ART. 113.**

Sans préjudice des articles 111, 115 et 116, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au domestique interne qui est incapable de travailler.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

Si le domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

**ART. 114.**

Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1<sup>er</sup>, s'appliquent au contrat de travail domestique.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.***ART. 25, al. 2 et 3.**

Au début de l'une de ces périodes, la travailleuse domestique conserve le droit à sa rémunération normale 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 visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les dispositions de l'article 24 sont applicables.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.***ART. 24.**

Sans préjudice des articles 22 et 23, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au travailleur domestique interne qui est incapable de travailler.

Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

Si le travailleur domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du travailleur domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le travailleur domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.***ART. 29, § 1<sup>er</sup>, al. 2, et § 2.**

Ce délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

§ 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par le travailleur domestique.

Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques demeurés sans interruption au service du même employeur respectivement au moins dix et vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

**ART. 30partim.**

Pendant le délai de préavis, le travailleur domestique peut ..... s'absenter une ou deux fois par semaine ....., pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

## ART. 115.

Als de uitvoering van de overeenkomst sedert zes maanden is geschorst als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst beëindigen tegen betaling van een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid.

## ART. 116.

Tijdens de proeftijd kan de werkgever, onverminderd artikel 111, de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen.

## ART. 117.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

## ART. 118.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld.

## ART. 119.

Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 22, lid 3 en 4.

Het staat de werkgever vrij een eind te maken aan de overeenkomst, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overschrijdt.

Van dit recht kan evenwel geen gebruik worden gemaakt dan nadat een vergoeding aan de dienstbode is betaald, welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, na aftrek, in voorkomend geval, van het loon dat sedert de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid werd uitbetaald.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 23.

Onverminderd de bepaling van artikel 22, tweede lid, mag de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan de overeenkomst, wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens de proeftijd en wanneer die arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 35.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

*Wet van 24 april 1970 betreffende  
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.*

## ART. 37.

In geval van beëindiging van de overeenkomst is de werkgever gehouden onmiddellijk de persoon te verwittigen die de niet-ontvoogde inwonende minderjarige dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

*Wet van 9 juni 1970 betreffende  
de tewerkstelling van studenten.*

## ART. 1, lid 1.

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en op de studenten die, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder hun gezag.



## ART. 115.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

## ART. 116.

Pendant la période d'essai, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité, sans préjudice de l'article 111, lorsque l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident a une durée de plus de sept jours.

## ART. 117.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

## ART. 118.

Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique.

## ART. 119.

Le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 22, al. 3 et 4.

Il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois.

Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant paiement au travailleur domestique d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, moyennant déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 23.

Sans préjudice de l'article 22, alinéa 2, il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat, sans indemnité, lorsque l'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident survient pendant la période d'essai et que cette incapacité a une durée de plus de sept jours.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 35.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

*Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique.*

## ART. 37.

En cas de cessation du contrat, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle du travailleur domestique interne, mineur non émancipé.

*Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*ART. 1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup>.

La présente loi s'applique aux employeurs et aux étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous leur autorité, que ce soit ou non en vertu d'un contrat de louage de travail.

## ART. 120.

Niettenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naar gelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

## ART. 121.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

## ART. 122.

De overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

## ART. 123.

Het in artikel 122 bedoelde geschrift moet vermelden :

- 1° identiteit, domicilie en eventueel verblijfplaats van de partijen;
- 2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- 4° de arbeidsduur per dag en per week;
- 5° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

*Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

## ART. 1, lid 2.

Niettenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de overeenkomst, gesloten tussen een werkgever en een student, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien, tenzij het tegendeel wordt bewezen, als een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden en geregeld volgens het geval door de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of die van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en door de bepalingen van deze wet.

*Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

## ART. 2.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

*Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

## ART. 3.

De overeenkomst voor een tewerkstelling welke onder de toepassing van deze wet valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

*Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

## ART. 4.

Het in artikel 3 bedoelde geschrift moet vermelden :

- 1° identiteit, domicilie en eventueel verblijfplaats van de partijen;
- 2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- 4° de arbeidsduur per dag en per week;
- 5° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

## ART. 120.

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

## ART. 121.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail ou, à défaut de proposition des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

## ART. 122.

Le contrat relatif à une occupation d'étudiants tombant sous l'application du présent titre doit être constaté par un écrit, pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

## ART. 123.

L'écrit visé à l'article 122 doit mentionner :

- 1° l'identité, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
- 2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- 3° le lieu de l'exécution du contrat;
- 4° la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- 5° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

*Loi du 9 juin 1970 relative  
à l'occupation d'étudiants.*

ART. 1<sup>er</sup>, al. 2:

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quel que soit le titre qui lui est donné, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail ou un contrat d'emploi et régi, selon le cas, par les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou celles des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et par les dispositions de la présente loi.

*Loi du 9 juin 1970 relative  
à l'occupation d'étudiants.*

## ART. 2.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail ou, à défaut de commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

*Loi du 9 juin 1970 relative  
à l'occupation d'étudiants.*

## ART. 3.

Le contrat relatif à une occupation tombant sous l'application de la présente loi doit être constaté par écrit pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

*Loi du 9 juin 1970 relative  
à l'occupation d'étudiants.*

## ART. 4.

L'écrit visé à l'article 3 doit mentionner :

- 1° l'identité, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
- 2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- 3° le lieu de l'exécution du contrat;
- 4° la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- 5° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

6° het overeengekomen loon en, in het geval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

7° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

8° het eventuele beding van proeftijd;

9° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

10° het bevoegd paritair comité.

#### ART. 124.

Een afschrift van de in artikel 122 bedoelde overeenkomst moet binnen vijftien dagen, volgend op het begin van de overeenkomst door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Na advies van het bevoegde paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

#### ART. 125.

Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 123 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 124 dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

#### ART. 126.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

#### ART. 127.

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van

6° het overeengekomen loon en, in het geval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

7° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

8° het eventuele beding van proeftijd;

9° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

10° het bevoegd paritair comité.

#### *Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

#### ART. 6.

Een afschrift van de in uitvoering van artikel 3 opgestelde overeenkomst moet binnen vijftien dagen, volgend op het begin van de overeenkomst door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

#### *Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

#### ART. 5.

Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 6, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

#### *Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

#### ART. 7.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt de proeftijd onderworpen aan de bepalingen van artikel 5ter van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

#### *Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

#### ART. 9.

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van

6° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

7° l'époque du paiement de la rémunération;

8° la clause éventuelle d'essai;

9° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

10° la commission paritaire compétente.

#### ART. 124.

Une copie du contrat visé à l'article 122 est communiquée par l'employeur, dans les quinze jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

#### ART. 125.

A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 123 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 124, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

#### ART. 126.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

#### ART. 127.

L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail un logement convenable et des soins appropriés aussi longtemps que cela sera nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais

6° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

7° l'époque du paiement de la rémunération;

8° la clause éventuelle d'essai;

9° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

10° la commission paritaire compétente.

#### *Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*

#### ART. 6.

Une copie du contrat rédigé en vertu de l'article 3 est communiquée par l'employeur dans les quinze jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

#### *Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*

#### ART. 5.

A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 4 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 6, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

#### *Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*

#### ART. 7.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la période d'essai est soumise aux dispositions de l'article 5ter de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

#### *Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*

#### ART. 9.

L'employeur doit assurer à l'étudiant qu'il s'est engagé à loger et qui est atteint d'une incapacité de travail un logement convenable et des soins appropriés aussi longtemps que cela sera nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais

de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

#### ART. 128.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

#### ART. 129.

Ieder van de partijen heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 35 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

#### ART. 130.

Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 en 103 worden commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 en 103 bepaalde loonbedragen wijzigen.

van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien een student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

#### *Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

#### ART. 10.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan acht dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

#### *Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.*

#### ART. 11.

Ieder van de partijen heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

#### *Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.*

#### ART. 24<sup>quater</sup>, lid 2.

Wet van 21 november 1969, artikel 17. Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in het eerste lid bepaalde bedrag wijzigen.)

#### *Geordende wetten betreffende het bediendencontract.*

#### ART. 35, § 2 en § 3.

(Wet van 21 november 1969, artikel 59. § 2. Voor de toepassing van de artikelen 3,

médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

#### ART. 128.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de sept jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

#### ART. 129.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 35 et 59, alinéas 1<sup>er</sup> et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

#### ART. 130.

Pour l'application des articles 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 et 103, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 et 103.

médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

#### *Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*

#### ART. 10.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de huit jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

#### *Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.*

#### ART. 11.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables aux délais de préavis, visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

#### *Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.*

#### (ART. 24<sup>quater</sup>, alinéa 2.

Loi du 21 novembre 1969, article 17. Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier le montant prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>.)

#### *Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.*

#### ART. 35, § 2 et § 3.

(Loi du 21 novembre 1969, article 59. § 2. Pour l'application des articles 3, § 2,

§ 2, 15, 16, 17, 26 en 34<sup>ter</sup>, worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van het vorig jaar.

§ 3. Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 3, § 2, 15, 16, 17, 26 en 34<sup>ter</sup>, bepaalde loonbedragen wijzigen.)

*Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.*

(ART. 20<sup>bis</sup>.)

Wet van 21 november 1969, artikel 72. Na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de in de artikelen 18, eerste lid, en 20, eerste lid, bepaalde loonbedragen wijzigen.)

#### ART. 131.

Gedurende de 6 maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 47, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

#### ART. 132.

De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

#### ART. 133.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

#### ART. 134.

In artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, vervallen de woorden « de arbeidsovereenkomst voor werklieden, die voor bedienden en ».

#### ART. 135.

In artikel 2, laatste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, vervallen de woorden « 1° als vakantiegeld; ».

#### ART. 136.

Opgeheven worden :

1° met uitzondering van haar artikelen 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 ok-



15, 16, 17, 26 et 34<sup>ter</sup>, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure.

§ 3. Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 3, § 2, 15, 16, 17, 26 et 34<sup>ter</sup>.)

*Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.*

(ART. 20<sup>bis</sup>.)

Loi du 21 novembre 1969, article 72. Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 18, alinéa 1<sup>er</sup>, et 20, alinéa 1<sup>er</sup>.)

ART. 131.

Par dérogation à l'article 47, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise, pendant les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage.

ART. 132.

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

ART. 133.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 134.

A l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, les mots « du contrat de travail, du contrat d'emploi et » sont supprimés.

ART. 135.

A l'article 2, dernier alinéa, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les mots « 1<sup>o</sup> comme pécule de vacances; » sont supprimés.

ART. 136.

Sont abrogées :

1<sup>o</sup> à l'exception de ses articles 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967,

tober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

5° met uitzondering van haar artikel 12, de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

### VIGERENDE WETTELIJKE TEKSTEN.

Ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (Senaat 381, (B.Z. 1974) Nr. 1).

Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

Opgeheven artikelen.

ART. 3.

ART. 5, lid 1.

ART. 2, lid 1.

(Wet van 5 december 1968, art. 62. Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

(Wet van 5 december 1968, art. 62. Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.)

Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekkingen, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

Opgeheven artikel.

ART. 28decies.

(Wet van 10 december 1962, art. 15. De Koning kan de werkgevers die onder de bevoegdheid van bepaalde paritaire comités ressorteren geheel of gedeeltelijk ontslaan van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon zoals deze in dit hoofdstuk bepaald worden, voor een periode van ten hoogste twaalf maanden.

Deze vrijstelling is hernieuwbaar na advies van het bevoegd paritair comité.)

5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés des 1<sup>er</sup> mars 1971 et 17 juillet 1972;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1<sup>er</sup> mars 1971 et 17 juillet 1972;

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

5° à l'exception de son article 12, la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

### TEXTES LEGAUX EN VIGUEUR.

| Projet de loi<br>relatif aux<br>contrats de<br>travail<br>(Sénat 381,<br>(S.E. 1974),<br>N° 1). | Loi du 10 mars 1900 sur le<br>contrat de travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Lois coordonnées relatives au<br>contrat d'emploi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Loi du 24 avril 1970 sur le contrat<br>de travail domestique.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Loi du 9 juin<br>1970 relative<br>à l'occu-<br>pation<br>d'étudiants. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Articles<br>abrogés.                                                                            | ART. 3.<br><br>(Loi du 5 décembre 1968,<br>art. 62. Sans préjudice à la<br>hiérarchie des sources des obliga-<br>tions dans les relations de travail<br>entre employeurs et travailleurs<br>fixée par l'article 51 de la loi sur<br>les conventions collectives de tra-<br>vail et les commissions paritaires,<br>l'objet et la nature de l'engage-<br>ment ainsi que la rémunération et<br>les autres conditions de travail<br>sont déterminés par la conven-<br>tion et par l'usage. | ART. 5, al. 1 <sup>er</sup> .<br><br>(Loi du 5 décembre 1968,<br>art. 62. Sans préjudice à la<br>hiérarchie des sources des obliga-<br>tions dans les relations de travail<br>entre employeurs et travailleurs<br>fixée par l'article 51 de la loi sur<br>les conventions collectives de tra-<br>vail et les commissions paritaires,<br>l'objet et la nature de l'engage-<br>ment ainsi que la rémunération et<br>les autres conditions de travail<br>sont déterminés par la conven-<br>tion et par l'usage. | ART. 2, al. 1 <sup>er</sup> .<br><br>Sans préjudice à la hiérarchie<br>des sources des obligations dans<br>les relations de travail entre em-<br>ployeurs et travailleurs fixée par<br>l'article 51 de la loi du 5 décem-<br>bre 1968 sur les conventions col-<br>lectives de travail et les commis-<br>sions paritaires, l'objet et la na-<br>ture de l'engagement ainsi que la<br>rémunération et les autres condi-<br>tions de travail sont déterminés<br>par la convention et par l'usage. |                                                                       |
| Article<br>abrogé.                                                                              | ART. 28decies.<br><br>(Loi du 10 décembre 1962,<br>art. 15. Le Roi peut dispenser les<br>employeurs relevant de certaines<br>commissions paritaires de tout ou<br>partie des obligations relatives au<br>maintien du salaire normal telles<br>qu'elles sont définies au présent<br>chapitre, pour une période qui<br>n'excédera pas douze mois.<br><br>Cette dispense est renouvelable<br>après avis de la commission pari-<br>taire compétente.)                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                       |

*Opgeheven  
artikelen.*

ART. 30.

Onder welk stelsel ze ook gehuwd zijn, mag de vrouw zonder bijstand en met uitsluiting van haar man (...) haar loon ontvangen en er voor de behoeften van de huishouding over beschikken.

De bepaling van het vorige lid is niet van toepassing op winsten voortvloeiende uit de gemeenschappelijke arbeid der echtgenoten.

ART. 33.

Het werkgereedschap, nodig tot de persoonlijke bezigheden van de vrouw, en de meubelen, verworven door middel van haar loon, mogen niet, zonder haar bijstand, door de man worden vervreemd onder een bezwarende titel of om niet, noch verhuurd, te leen of in pand gegeven.

Het werkgereedschap mag niet in beslag worden genomen, tenzij in de gevallen voorzien bij artikel 593 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtspleging.

De meubelen, verworven door middel van het loon der gehuwde vrouw, zijn niet vatbaar voor inbeslagneming vanwege de schuldeisers van de man, tenzij dezen bewijzen dat de schulden, waarvan zij de betaling in rechte vorderen, werden aangegaan voor de behoeften van de huishouding.

*Opgeheven  
artikel.*

*Opgeheven  
artikel.*

ART. 31.

(Wet van 21 november 1969, art. 55. De artikelen 30 en 33 tot 36 der wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.)

ART. 36.

De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

ART. 2, lid. 2.

De Koning kan een model van geschreven arbeidsovereenkomst voor bedienden opmaken.

ART. 8.

De werkgever die zich verbonden heeft de student te huisvesten, moet hem een behoorlijke huisvesting waarborgen.

*Articles  
abrogés.*

ART. 30.

Sous quelque régime qu'elle soit mariée, la femme peut, sans le concours et à l'exclusion de son mari (...) toucher son salaire et en disposer pour les besoins du ménage.

La disposition de l'alinéa précédent n'est pas applicable aux gains résultant du travail commun des époux.

ART. 33.

Les instruments de travail nécessaires aux occupations personnelles de la femme et les meubles acquis à l'aide de son salaire ne peuvent, sans le concours de celle-ci, être aliénés à titre onéreux ou gratuit, loués ou donnés en prêt ou en gage par le mari.

Les instruments de travail ne peuvent être saisis que dans les cas prévus par l'article 593 du Code de procédure civile.

Les meubles acquis à l'aide du salaire de la femme mariée ne sont pas susceptibles de saisie de la part des créanciers du mari, à moins que ceux-ci ne prouvent que les dettes dont ils poursuivent le paiement ont été contractées pour les besoins du ménage.

*Article  
abrogé.*

*Article  
abrogé.*

ART. 31.

(Loi du 21 novembre 1969, art. 55. 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. 36.

Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

ART. 2, al. 2.

Le Roi peut déterminer un type de contrat écrit de travail domestique.

ART. 8.

L'employeur qui s'est engagé à loger l'étudiant doit assurer à celui-ci un logement convenable.



**BELGISCHE SENAAT****ZITTING 1977-1978**

1 DECEMBER 1977

**Ontwerp van wet betreffende  
de arbeidsovereenkomsten****VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE  
SOCIALE VOORZORG UITGEBRACHT  
DOOR DE HEER **VANNIEUWENHUYZE**

**ERRATA**

Op bladzijde 25, eerste alinea, vierde regel, in de Franse tekst, dienen de woorden « et plus de huit jours pour les employés » te worden geschrapt.

Op bladzijde 58, elfde alinea, derde regel, leze men « een middel ... » in plaats van « geen middel ... ».

De tekst van bladzijde 69, vanaf de derde alinea, en de tekst van de eerste twee alinea's van bladzijde 70 dienen te worden vervangen als volgt :

Bij de tweede lezing wordt er door de Minister op gewezen dat de Regering het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft gevraagd over het amendement tot invoering van het voorgestelde artikel 23bis.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren De Rore, voorzitter; Bury, Claeys, Coen, Conrotte, E. Cuvelier, C. De Clercq, De Facq, Deleeck, Delpérée, De Padt, Mainil, Meunier, Mevr. Nauwelaerts-Thues, Staels-Dompas, de heren Talbot, Vandenabeele, Van den Eynden, Vangeel, Van In, Vernimmen en Vannieuwenhuyze, verslaggever.

Plaatsvervangers : de heren De Baere, Deconinck, Egemeers en Vergeylen.

**R. A 9923**

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

258 (1977-1978) N° 1.

**SENAT DE BELGIQUE****SESSION DE 1977-1978**1<sup>er</sup> DECEMBRE 1977**Projet de loi relatif aux contrats de travail****RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA  
PREVOYANCE SOCIALE  
PAR M. **VANNIEUWENHUYZE**

**ERRATA**

A la page 25, premier alinéa, quatrième ligne du texte français, supprimer les mots « et plus de huit jours pour les employés ».

A la page 58, onzième alinéa, troisième ligne, au lieu de « ne sont pas », lire « sont ».

Le texte de la page 69, à partir du troisième alinéa, et celui des deux premiers alinéas de la page 70 sont à remplacer comme suit :

Lors de l'examen en deuxième lecture, le Ministre rappelle que le Gouvernement a demandé l'avis du Conseil national du Travail à propos de l'amendement visant à insérer un article 23bis.

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. De Rore, président; Bury, Claeys, Coen, Conrotte, E. Cuvelier, C. De Clercq, De Facq, Deleeck, Delpérée, De Padt, Mainil, Meunier, Mmes Nauwelaerts-Thues, Staels-Dompas, MM. Talbot, Vandenabeele, Van den Eynden, Vangeel, Van In, Vernimmen et Vannieuwenhuyze, rapporteur.

Membres suppléants : MM. De Baere, Deconinck, Egemeers et Vergeylen.

**R. A 9923**

Voir :

Document du Sénat :

258 (1977-1978) N° 1.

Ofschoon dit advies nog niet werd verstrekt, stelt de Minister voor het amendement te aanvaarden. Elke clausule waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, vindt hij overdreven.

Het voorgestelde artikel 23bis (dat art. 25 wordt van de tekst van de Commissie) wordt in tweede lezing eenparig aangenomen.

Achteraf heeft de Commissie kennis kunnen nemen van het advies van de Nationale Arbeidsraad dat als volgt luidt :

« De Raad is van oordeel dat enkel de bedingen verboden zouden moeten worden die de werkgever toelaten een essentieel element van de arbeidsovereenkomst te wijzigen, zoals het voorwerp van de overeenkomst, de beloning, de vakbekwaamheid, de functie en het niveau van de verantwoordelijkheden, de plaats van tewerkstelling of de arbeidsduur.

Deze essentiële elementen moeten met gezond verstand worden beoordeeld. Hoewel de werkgever niet mag overgaan tot een wijziging van de functie, kan men het hem niet ten kwade duiden interne postwijzigingen aan te brengen vanaf het ogenblik dat deze geen vermindering van de verantwoordelijkheden op alle niveaus met zich meebrengen, noch een materieel nadeel berokkenen. Men moet inderdaad een zekere polyvalentie van de werknemer binnen zijn functie aanvaarden, tenzij dat deze op een precieze manier is bepaald geweest.

Wat daarenboven in een bepaalde overeenkomst een essentiële voorwaarde is, kan in een andere overeenkomst bijkomstig zijn wegens de bijzondere omstandigheden waarin ze moeten worden uitgevoerd.

Dat is met name het geval voor de plaats van tewerkstelling. In sommige sectoren en in sommige ondernemingen zijn veranderingen met betrekking tot de plaats van tewerkstelling inderdaad een courante praktijk; dat is bijvoorbeeld het geval voor sommige sectoren van het bouwbedrijf en van de metaalverwerking, waar de verplaatsing van de werknemers van een werf naar een andere inherent is aan hun arbeidsovereenkomst evenals voor sommige bedienden van ondernemingen met bijhuizen, die geroepen worden om zich binnen een zelfde sociaal-economische regio te verplaatsen.

De Raad is derhalve van mening dat de draagwijdte van het amendement dat « elk beding » beoogt, te ruim is omdat het zou leiden tot het verbod van elke, « zelfs geringe », eenzijdige wijziging van de voorwaarden van de overeenkomst. Hij is van oordeel dat er geen aanleiding is de bedingen te verbieden die de werkgever toelaten de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, voor zover zij geen essentieel element van de overeenkomst betreffen en te goeder trouw worden uitgevoerd.

Voornoemde bepalingen mogen slechts worden toegepast door de arbeidshoven en -rechtbanken gelet op de concrete omstandigheden waarvan alleen zij kennis hebben.

De Raad stelt bijgevolg voor het voorgestelde artikel 23bis (nieuw) als volgt te doen luiden :

« Het beding waarbij de werkgever het recht wordt voorbehouden een wezenlijk element van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig. »

Bien que le Conseil national du Travail n'ait pas encore rendu cet avis, le Ministre propose d'adopter l'amendement. Il estime en effet que toute clause réservant à l'employeur le droit de modifier unilatéralement le contrat est excessive.

L'article 23bis proposé (qui devient l'art. 25 du texte adopté par la Commission) est adopté à l'unanimité en deuxième lecture.

Par après, la Commission a pris connaissance de l'avis suivant émis par le Conseil national du Travail :

« Le Conseil est d'avis que seules devraient être interdites les clauses permettant la modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de louage de travail, tel que l'objet du contrat, la rémunération, la qualification professionnelle, la fonction et le niveau des responsabilités, le lieu du travail ou la durée du travail.

Ces éléments essentiels doivent être appréciés avec bon sens. Si l'employeur ne peut procéder à une modification de fonction, on ne peut lui faire grief de faire des mutations internes de postes, du moment que celles-ci n'entraînent ni diminution des responsabilités à tous les niveaux, ni préjudice matériel. Il faut en effet admettre une certaine polyvalence du travailleur dans le cadre de sa fonction, à moins que celle-ci n'ait été déterminée d'une manière précise.

En outre, ce qui est une condition essentielle dans un contrat déterminé, pourra être accessoire dans un autre, en raison des circonstances particulières dans lesquelles il est appelé à être exécuté.

Tel est le cas notamment du lieu de travail. En effet, dans certains secteurs et dans certaines entreprises, les changements de lieu de travail sont de pratique courante; il en est ainsi, par exemple, dans certains secteurs de la construction et des fabrications métalliques, où le déplacement des travailleurs d'un chantier à un autre est inhérent à leur contrat, ainsi que pour certains employés d'entreprises à succursales qui pourraient avoir à se déplacer dans une même région socio-économique.

Le Conseil estime dès lors que la portée de l'amendement qui vise « toute clause » est trop large, parce qu'il aboutirait à interdire toute modification unilatérale, même mineure, des conditions du contrat. Il est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'interdire les clauses permettant la modification unilatérale du contrat par l'employeur, pour autant qu'elles ne concernent pas un élément essentiel du contrat et qu'elles soient exécutées de bonne foi.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut se faire que par les cours et tribunaux du travail, en raison des circonstances concrètes dont ils ont seuls connaissance.

En conséquence, le Conseil propose que l'article 23bis (nouveau) proposé soit rédigé comme suit :

« Toute clause qui réserve à l'employeur le droit de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat est nulle. »



Alhoewel de door de Nationale Arbeidsraad voorgestelde tekst minder ver gaat dan die van het amendement, oordeelde de Commissie dat de tekst, die zij tijdens de tweede lezing had aangenomen, moest worden behouden.

Op bladzijde 71, Nederlandse tekst, dient de tweede volzin van de zesde alinea te worden geschrapt.

Op bladzijde 101, tweede alinea, eerste regel, leze men « bladzijde 96 » in plaats van « bladzijde 93 ».

Op bladzijde 135, zevende alinea, tweede regel, in de Nederlandse tekst, leze men « brutoloon » in plaats van « brutomaandloon ».

Op bladzijde 147, eerste alinea, achtste regel, in de Franse tekst, leze men « employé » in plaats van « employeur ».

Op bladzijde 197, zevende alinea, tweede regel, in de Nederlandse tekst, leze men « brutoloon » in plaats van « brutomaandloon ».

Op bladzijde 208, artikel 106, tweede lid, eerste regel, in de Franse tekst, leze men « réparation » in plaats van « rémunération ».

Bien que le texte proposé par le Conseil national du Travail aille moins loin que celui de l'amendement, la Commission a estimé devoir maintenir le texte de l'amendement qu'elle avait adopté en deuxième lecture.

A la page 71, supprimer, dans le texte néerlandais, la deuxième phrase du sixième alinéa.

A la page 101, deuxième alinéa, première ligne, au lieu de « page 93 », lire « page 96 ».

A la page 135, septième alinéa, deuxième ligne du texte néerlandais, au lieu de « brutomaandloon », lire « brutoloon ».

A la page 147, premier alinéa, huitième ligne du texte français, au lieu de « employeur », lire « employé ».

A la page 197, septième alinéa, deuxième ligne du texte néerlandais, au lieu de « brutomaandloon », lire « brutoloon ».

A la page 208, deuxième alinéa, première ligne du texte français de l'article 106, au lieu de « rémunération », lire « réparation ».