

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967.

8 NOVEMBER 1967.

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving betreffende
de arbeidsovereenkomsten.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER MAJOR.

Artikel 1bis (nieuw).

Een artikel 1bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

In het tweede lid van artikel 3 van dezelfde wet, wordt het woord « werkplaatsreglementen » vervangen door het woord « arbeidsreglementen ».

VERANTWOORDING.

Wij wijzen er nu reeds op dat ook de volgende amendementen hoofdzakelijk ingegeven zijn door de bekommernis zekere technische verbeteringen of aanpassingen te brengen aan de bestaande teksten, zoals we voorstellen het woord « werkplaatsreglementen » te vervangen door « arbeidsreglementen », alzo de terminologie overnemend van de wet van 8 april 1965.

Artikel 1ter (nieuw).

Een artikel 1ter (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 5 van dezelfde wet wordt door volgende bepaling vervangen :

« Men kan zijn arbeid slechts verhuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming, of voor onbepaalde tijd, mits mogelijkheid tot verbreking der overeenkomst zoals door deze wet bepaald. »

VERANTWOORDING.

De huidige tekst, en zeker in zijn Nederlandse versie, waar men spreekt van « een bepaalde tijd » lijkt geen rekening te houden met de meest voorkomende overeenkomst, nl. deze afgesloten voor onbepaalde tijd. Deze laatste overeenkomsten zijn toch in overeenstemming

Zie :

407 (1966-1967) :

— N° 1 : Wetsontwerp.

— N°s 2 tot 6 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967.

8 NOVEMBRE 1967.

PROJET DE LOI

modifiant la législation sur les contrats de louage
de travail.

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR M. MAJOR.

Article 1^{er}bis (nouveau).

Insérer un article 1^{er}bis (nouveau), libellé comme suit :

Au deuxième alinéa de l'article 3 de la même loi, les mots « règlements d'atelier » sont remplacés par les mots « règlements de travail ».

JUSTIFICATION.

Nous attirons immédiatement l'attention sur le fait que les amendements suivants sont, eux aussi, inspirés principalement par le souci d'apporter certaines améliorations ou adaptations techniques aux textes existants, comme lorsque nous proposons de remplacer l'expression « règlements d'atelier » par l'expression « règlements de travail », reprenant ainsi la terminologie de la loi du 8 avril 1965.

Article 1ter (nouveau).

Insérer un article 1ter (nouveau), libellé comme suit :

L'article 5 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée, ou pour une durée indéterminée, moyennant la possibilité de rompre le contrat conformément aux dispositions de la présente loi. »

JUSTIFICATION.

Le texte actuel, à coup sûr dans sa version néerlandaise où l'on parle d'un temps déterminé (« bepaalde tijd »), ne semble pas tenir compte du contrat le plus fréquent, en l'occurrence celui qui est conclu pour une durée indéterminée. Ces derniers contrats sont cependant conformes à

Voir :

407 (1966-1967) :

— N° 1 : Projet de loi.

— N°s 2 à 6 : Amendements.

met de wil van de wetgever van 1900, te weten het verbod van een arbeidsverhuring voor het leven, verniets de overeenkomst te allen tijde kan verbroken worden.

Verniets artikel 5bis spreekt van de overeenkomsten voor een bepaalde tijd, en onmiddellijk volgt op artikel 5, lijkt ons deze aanvulling nog meer wenselijk, ten einde elke tegenstrijdigheid tussen de verschillende bepalingen van de wet te vermijden.

Art. 4bis (nieuw).

Een artikel 4bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

§ 1. *Het 2° van het eerste lid van artikel 12 van dezelfde wet, wordt aangevuld met wat volgt :*

« *Het normaal loon is verschuldigd behoudens het geval van overmacht dat een einde maakt aan de overeenkomst.* »

VERANTWOORDING.

Bij de laatste wijziging aan dit artikel, met de wet van 10 december 1962, was iedereen bij de bespreking in de bevoegde Commissie van de Kamer, het eens over de juiste betekenis van deze tekst, maar waren de meningen verdeeld over het feit te weten of de zin, in ons amendement hernomen, wel moest toegevoegd worden aan de tekst. Sommigen oordeelden van wel, anderen achtten de zin overbodig.

Inmiddels heeft de praktijk uitgewezen dat er hieromtrent toch rechtsgedingen werden ingeleid, die wel een oplossing kregen in de zin door de wetgever gewild, maar hadden kunnen vermeden worden indien bedoelde zin in de tekst was opgenomen. Om dit in de toekomst te vermijden, stellen we voor artikel 12 aan te vullen.

Art. 4ter (nieuw).

Een artikel 4ter (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Tussen het eerste en het tweede lid van artikel 13 van dezelfde wet, wordt een nieuw lid ingevoegd dat luidt volgt :

« *Dezelfde verplichting geldt voor de werkgever voor de persoonlijke voorwerpen die de werkmán in bewaring moet geven.* »

VERANTWOORDING.

Artikel 13 spreekt alleen over de aan de arbeider toebehorende gereedschappen. Het feit dat andere aan de werkgever toevertrouwde voorwerpen, nl. persoonlijke voorwerpen zoals de klederen e.a.m. niet begrepen worden in de tekst, betekent wel een leemte. De rechtspraak heeft hieraan wel een oplossing trachten te geven, maar de beslissingen zijn niet steeds overtuigend gemotiveerd.

Daarom is het wenselijk artikel 13 uit te breiden zoals voorgesteld.

Art. 5bis (nieuw).

Een artikel 5bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 20 van dezelfde wet wordt als volgt gewijzigd :

§ 1. *De woorden « of werkmansboekjes » op het einde van de tweede zin van het eerste lid worden geschrapt.*

§ 2. *Het artikel wordt aangevuld met volgende alinea :*

« *Alleen de in dit artikel beoogde ontslagen wegens dringende redenen kunnen aanleiding geven tot sanctie wegens het verlies van een betrekking, voor de toepassing van andere wetgevingen en inzonderheid deze der sociale zekerheid.* »

VERANTWOORDING.

Paragraaf 1 van dit nieuw artikel dient enkel gezien in het licht van de door het wetsontwerp vooropgezette modernisatie.

Met de tweede paragraaf is beoogd een grotere binding tot stand te brengen tussen de wetgeving op het arbeidscontract en de sociale wetgeving, zoals die reeds voor meerdere aangelegenheden verwezen-

la volonté du législateur de 1900, à savoir l'interdiction d'engager son travail à vie, puisqu'ils peuvent être rompus à tout moment.

L'article 5bis traitant des contrats pour une durée déterminée et suivant immédiatement l'article 5, cette disposition complémentaire nous paraît encore plus souhaitable, afin d'éliminer toute contradiction entre les diverses dispositions de la loi.

Art. 4bis (nouveau).

Insérer un article 4bis (nouveau), libellé comme suit :

§ 1^{er}. *Le 2° du premier alinéa de l'article 12 de la même loi est complété comme suit :*

« *Le salaire normal est dû, sauf le cas de force majeure mettant fin au contrat.* »

JUSTIFICATION.

Lors de la dernière modification de cet article par la loi du 10 décembre 1962, les membres de la Commission compétente de la Chambre ont, au cours de la discussion, marqué leur accord sur l'interprétation exacte de ce texte, mais les avis étaient partagés sur la question de savoir si la phrase reprise par notre amendement devait être ajoutée au texte. Certains estimaient que cette ajoute était indispensable, d'autres considéraient la phrase comme superflue.

Entre-temps, la pratique a fait apparaître que des actions en justice ont été introduites sur ce point, qui ont certes trouvé une solution dans le sens souhaité par le législateur, mais qui auraient pu être évitées si la phrase visée avait été insérée dans le texte. Nous proposons de compléter l'article 12, afin d'éviter à l'avenir le retour d'un pareil état de choses.

Art. 4ter (nouveau).

Insérer un article 4ter (nouveau), libellé comme suit :

Entre les premier et deuxième alinéas de l'article 13 de la même loi, il est inséré un nouvel alinéa, libellé comme suit :

« *L'employeur a la même obligation en ce qui concerne les effets personnels que l'ouvrier doit mettre en dépôt.* »

JUSTIFICATION.

L'article 13 ne vise que des outils appartenant à l'ouvrier. L'omission, dans le texte, des autres objets personnels confiés à l'employeur, tels que vêtements, etc., constitue bien une lacune. La jurisprudence a bien tenté de donner une solution à cette question, mais les attendus des décisions ne sont pas toujours convaincants.

C'est pour cette raison qu'il est souhaitable d'élargir la portée de l'article 13 tel que nous le proposons.

Art. 5bis (nouveau).

Insérer un article 5bis (nouveau), libellé comme suit :

L'article 20 de la même loi est modifié comme suit :

§ 1^{er}. *Les mots « ou livrets » in fine de la deuxième phrase du premier alinéa sont supprimés.*

§ 2. *L'article est complété par l'alinéa suivant :*

« *Seuls les congés pour motifs graves visés à cet article peuvent donner lieu à une sanction pour perte d'emploi en vertu d'autres législations, et notamment celle concernant la sécurité sociale.* »

JUSTIFICATION.

Le § 1^{er} de ce nouvel article est uniquement à considérer à la lumière de la modernisation envisagée par le projet de loi.

Le deuxième paragraphe tend à créer une relation plus étroite entre le contrat de travail et la législation sociale telle qu'elle a déjà été réalisée en plusieurs circonstances, par exemple : la suspension du contrat

lijkt werd, b.v. de schorsing wegens economische redenen en de verzekering werkloosheid, het gewaarborgd weekloon in geval van bevalingsrust en ziekte, en de wetgeving op de ziekteverzekering.

Aan de basis van de binding der verscheidene wetgevingen, liggen wel de principes dat de werknemers eerst en vooral hun recht op loon moeten opeisen, en dat de sociale verzekeringen tussenkomen voor zover de werknemer geen recht op loon kan doen gelden, b.v. niet voldoende anciënniteit in de onderneming in geval van ziekte, terwijl dient vermeden dat er tegenstrijdigheden bestaan tussen de wet op de arbeids-overeenkomst en deze inzake de sociale zekerheid, zoniet zouden de werknemers in bepaalde gevallen noch recht op loon noch recht op vergoedingen hebben.

De artikels 8 en 11 van onderhavig ontwerp getuigen trouwens van dezelfde bekommernis.

Wat nu de rechten en verplichtingen van de partijen betreft, moet men toch aannemen dat deze geregeld worden door de wet op de arbeidsovereenkomst.

Alleen deze wet bepaalt volgens ons wanneer er een grove tekortkoming is aan de verplichtingen, die kan gesanctioneerd worden met het verbreken der overeenkomsten zonder recht op schadevergoeding. Elk concreet geval wordt aan de beoordelingsvrijheid van de bevoegde rechtsmacht gelaten, zoals duidelijk gebleken is bij de discussie over het wetsontwerp op de arbeidsreglementen.

Nu komt het ons, vanuit zuiver sociaal en praktisch oogpunt, als weinig logisch en praktisch voor, dat men de werknemers zou sanctioneren voor het verlies van hun betrekking, om een andere reden dan deze die daartoe als voldoende aanzien wordt door de wetgevingen die de arbeidsverhoudingen in de onderneming regelen. Men kan een werknemer toch moeilijk verantwoordelijk stellen voor het verlies van zijn betrekking, wanneer hij zich niet schuldig gemaakt heeft aan een inbreuk op de verplichtingen, vastgesteld door de wetgevingen die de arbeidsverhoudingen regelen, die de doorzending wettigt.

Voor zover als nodig voegen wij hieraan nog toe dat de betaling van een vooropzeggingsvergoeding niet steeds noch noodzakelijk inhoudt dat er geen « dringende » reden kan zijn. De bevoegde diensten en rechtscolleges kunnen dit nog steeds onderzoeken.

Art. 7bis (nieuw).

Een artikel 7bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

§ 1. Het derde lid van artikel 28 van dezelfde wet, ingevoegd in de wet, door de wet van 20 juli 1960, wordt vervangen door volgende bepalingen :

« In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. »

§ 2. Het vijfde lid van dit artikel wordt het vierde lid, als volgt gesteld :

« Gedurende een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de arbeider het recht op zijn normaal loon. »

§ 3. Het vierde lid van dit artikel wordt het vijfde lid.

VERANTWOORDING.

Het betreft hier een louter technische verbetering. De overeenkomst wordt onmiddellijk geschorst, en niet na zeven dagen zoals de huidige tekst voorziet. Moest de overeenkomst niet geschorst zijn, dan was het overbodig in een speciale bepaling te voorzien inzake het behoud van het loon.

Ook wanneer er vervangingswerk wordt aangeboden en uitgevoerd, blijft de uitvoering van de oorspronkelijke aangegane overeenkomst geschorst, zodat er geen tegenstrijdigheid is tussen de voorgestelde redactie van het derde lid en het laatste lid.

Art. 10bis (nieuw).

Een artikel 10bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Het eerste lid van artikel 28undecies van dezelfde wet, ingevoegd in de wet door de wet van 10 december 1962, wordt door volgende bepalingen vervangen :

« De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst tijdens de dagen van jaarlijkse vakantie. »

de travail pour raisons économiques et l'assurance contre le chômage, le salaire hebdomadaire garanti en cas de congé postnatal et de maladie et la législation concernant l'assurance maladie.

A la base de la relation entre les différentes législations résident bel et bien le principe que les travailleurs doivent réclamer en premier lieu leur droit au salaire, et que les assurances sociales interviennent pour autant que le travailleur ne peut faire valoir aucun droit à salaire — par exemple lorsqu'il n'a pas assez d'ancienneté dans l'entreprise en cas de maladie — tandis qu'il faut éviter des contradictions entre la loi sur le contrat de travail et celle concernant la sécurité sociale; sinon les travailleurs n'auraient, dans certains cas, droit ni à salaire ni à indemnité.

Les articles 8 et 11 du présent projet relèvent d'ailleurs d'un même souci.

En ce qui concerne maintenant les droits et obligations des parties, on doit quand même admettre que ceux-ci soient réglés par la loi sur le contrat de travail.

A notre avis, c'est uniquement cette loi qui stipule quand il y a un manquement grave aux obligations pouvant être sanctionné par la rupture du contrat sans droit à indemnité. Chaque cas concret est laissé à l'appréciation de la juridiction compétente, ainsi qu'il résulte clairement de la discussion du projet de loi sur le règlement de travail.

Or, d'un point de vue purement pratique et social, il nous semble peu logique et pratique de punir d'une sanction les travailleurs à cause de la perte de leur emploi pour une raison autre que celle qui est considérée comme suffisante à cette fin par les législations qui régissent les relations du travail dans l'entreprise. Il est difficile de rendre un travailleur responsable de la perte de son emploi lorsqu'il ne s'est pas rendu coupable d'une infraction aux obligations fixées par les législations qui régissent les relations du travail, infraction qui justifie le renvoi.

Pour autant que de besoin, nous ajouterons encore que le paiement d'une indemnité de préavis n'implique pas toujours, si nécessairement, qu'il ne peut y avoir de raison « urgente ». Les juridictions et services compétents ont toujours la possibilité d'examiner la question.

Art. 7bis (nouveau).

Insérer un article 7bis (nouveau), libellé comme suit :

§ 1. Le troisième alinéa de l'article 28 de la même loi, inséré dans cette loi par la loi du 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. »

§ 2. Le cinquième alinéa de cet article devient le quatrième article, et est libellé comme suit :

« Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit au salaire normal. »

§ 3. Le quatrième alinéa de cet article devient le cinquième alinéa.

JUSTIFICATION.

Il s'agit en l'occurrence d'une amélioration d'ordre purement technique. Le contrat est suspendu immédiatement et non après une période de sept jours comme le prévoit le texte actuel. Si le contrat n'était pas suspendu, il serait superflu de prévoir une disposition spéciale en ce qui concerne le maintien du salaire.

Même si du travail de remplacement était offert et accepté, l'exécution du contrat original reste suspendu, de sorte qu'il n'y a pas de contradiction entre la rédaction proposée du troisième alinéa et le dernier alinéa.

Art. 10bis (nouveau).

Insérer un article 10bis (nouveau), libellé comme suit :

Le premier alinéa de l'article 28undecies de la même loi, inséré dans cette loi par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pendant les jours de vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue. »

VERANTWOORDING.

Men heeft destijds gemeend de schorsing der overeenkomst te moeten beperken tot de periode van sluiting van de onderneming. Men dient deze bepaling wel te begrijpen in het licht van wat gezegd wordt over de opzegging in hetzelfde artikel, zoniet zou ze onbegrijpelijk worden. Ook zonder dat het uitdrukkelijk gezegd wordt, ligt het voor de hand dat de overeenkomst geschorst is tijdens de jaarlijkse vakantie, zelfs individuele, vermits de hoofdzakelijke verplichtingen door partijen niet moeten nagekomen worden, nl. de betaling van het loon en het presteren van arbeid.

Toch zou, ook wat betreft de bepalingen inzake vooropzeg, de individuele vakantie uitdrukkelijk in deze tekst moeten opgenomen worden. Het individueel verlof valt in de meeste gevallen samen met de zogeheten vakantiemaanden, zodat het argument dat de werknemer moeilijk ander werk kan zoeken eveneens geldt ingeval van individuele vakantie. In geval van individuele vakantie zijn de data meestal ook lang bij voorbaat vastgesteld, omdat het personeel zich onder mekaar moet verstaan om de diensten te verzekeren. Van een volledige vrijheid is er dus ook in dit geval geen sprake, zonder er zelfs rekening mee te houden dat de data in gemeen overleg werknemer-werkgever dienen vastgesteld.

Steunend op deze overwegingen en op de ervaring, die uitwees dat er meerdere gevallen van misbruiken zijn, zou dezelfde regeling moeten gelden zowel voor de individuele als voor de collectieve vakantie.

De voorgestelde tekst levert evenmin een gevaar, nl. in het geval dat, eens de vooropzeg door de werkgever gegeven, de arbeider zou wensen zijn vakantie te nemen, ten einde de vooropzeggingstermijn te verlengen. De data dienen immers vastgesteld in gemeen akkoord.

Art. 11bis (nieuw).

Een artikel 11bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

§ 1. In artikel 29bis van dezelfde wet wordt een bepaling ingevoegd tussen het eerste en het tweede lid, luidend als volgt :

« De werkmán dient minstens te beschikken over twee werkdagen volgend op het begin der ongeschiktheid om het medisch attest in te dienen.

» Bij laattijdige indiening van het attest behoudt de werkmán in ieder geval het recht op loon voor de dagen van ongeschiktheid vanaf de dag van verzending of de afgifte van het attest.

» Laattijdige indiening, onafhankelijk van de wil van de werkmán, mag geen enkel loonverlies tot gevolg hebben. Elk tegenstrijdig beding is nietig. »

§ 2. Tussen het derde en het vierde lid van dit artikel wordt een bepaling ingevoegd als volgt gesteld :

« Elk beding tot instelling en verplichtend stellen van een systeem van spontane controle is nietig. »

VERANTWOORDING.

Het feit te weten of de verplichtingen die kunnen opgelegd worden in toepassing van artikel 29bis, mogen gesanctioneerd worden met het verlies van het recht op loon, gaf aanleiding tot vele betwistingen, over dewelke rechtsleer en rechtspraak verdeeld zijn.

Als men aan de werkgevers de mogelijkheid gelaten heeft een controlesysteem in te stellen, is het logisch dat niet-naleving van de verplichtingen moet kunnen gesanctioneerd worden. Er moet dan eveneens aanvaard worden dat de opgelegde verplichtingen redelijk zijn en dat iedere sanctie dient vermeden voor het deel der ziekteperiode over dewelke de controle mogelijk is en nog, dat het loon niet zou toegerekend worden wegens een te streng formalisme, daar waar de werkmán aan de grondvoorwaarde door de wet gesteld, nl. arbeidsongeschikt zijn, voldoet.

Bovendien moeten eventuele geschillen in de mate van het mogelijke worden vermeden. Het is dan ook verrieslijk dat de arbeider uitdrukkelijk tot een geneeskundig onderzoek uitgenodigd wordt, met verbod van elke verplichting tot de zogeheten « spontane controle ».

Het spreekt vanzelf dat met deze bepalingen alleen beoogd wordt al te strenge sancties of een te formalistische reglementering te beletten. We herhalen daarom dat de arbeider, die het bewijs kan leveren dat hij arbeidsongeschikt was, zijn recht op loon zou moeten behouden, en dat regelingen, soepeler dan deze in de voorgestelde tekst, aanzien als een minimum, de voorkeur verdienen.

JUSTIFICATION.

A l'époque on a cru devoir limiter la suspension du contrat à la période de fermeture de l'entreprise. Cette disposition doit être comprise à la lumière de ce qui est dit du préavis au même article, car sinon elle serait dénuée de sens. Même sans devoir le dire explicitement, il va de soi que le contrat est suspendu pendant les vacances annuelles, même individuelles, étant donné que les obligations essentielles ne doivent pas être respectées par les parties, notamment le paiement du salaire et la prestation du travail.

En ce qui concerne les dispositions relatives au préavis, il faudrait cependant inclure expressément dans ce texte les vacances individuelles. Les congés individuels coïncident le plus souvent avec les mois dits de vacances, de sorte que l'argument selon lequel le travailleur peut difficilement chercher une autre occupation vaut également pour les vacances individuelles. En cas de vacances individuelles, les dates sont le plus souvent fixées d'avance, également parce que le personnel doit s'entendre pour assurer les services. Il ne peut donc être question dans ce cas d'une liberté totale, sans même tenir compte que les dates doivent être fixées de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Se basant sur ces considérations et sur l'expérience qui a montré qu'il y a plusieurs cas d'abus, le même régime devrait être applicable tant aux vacances individuelles qu'aux vacances collectives.

Le texte proposé présente cependant un danger, à savoir que dans le cas où, le préavis ayant été donné par l'employeur, l'ouvrier souhaiterait prendre ses vacances afin de proroger le délai de préavis. Les dates doivent d'ailleurs être fixées de commun accord.

Art. 11bis (nouveau).

Insérer un article 11bis (nouveau), libellé comme suit :

§ 1^{er}. A l'article 29bis de la même loi, entre le premier et le deuxième alinéa, est insérée une disposition, libellée comme suit :

« L'ouvrier doit disposer de deux jours ouvrables au moins à compter du début de l'incapacité pour produire le certificat médical.

» En cas de production tardive du certificat, l'ouvrier conserve, en tout cas, le droit au salaire pour les jours d'incapacité à partir du jour de l'envoi ou de la remise du certificat.

» La production tardive indépendante de la volonté de l'ouvrier ne peut entraîner aucune perte de salaire. Toute clause contraire est nulle. »

§ 2. Entre le troisième et le quatrième alinéa de cet article, est insérée une disposition, libellée comme suit :

« Toute stipulation créant et rendant obligatoire un système de contrôle spontané est nulle. »

JUSTIFICATION.

Le fait de savoir si les obligations susceptibles d'être imposées par application de l'article 29bis peuvent être sanctionnées par la perte du droit au salaire, a donné lieu à nombre de contestations, au sujet desquelles les avis sont partagés tant en matière de jurisprudence que de doctrine.

La possibilité ayant été laissée aux employeurs de créer un système de contrôle, il est logique que l'inobservation des obligations puisse être sanctionnée. Il faut dès lors admettre également que les obligations imposées sont raisonnables et que toute sanction doit être évitée en ce qui concerne la partie de la période de maladie couverte par le contrôle; de même, il convient d'éviter qu'un formalisme par trop rigoureux n'interdisse le paiement du salaire, alors que l'ouvrier remplit la condition essentielle fixée par la loi, à savoir son incapacité de travail.

D'autre part, il importe d'éviter dans la mesure du possible des litiges éventuels. C'est ainsi qu'il est préférable d'inviter expressément l'ouvrier à subir un examen médical, en interdisant toute obligation de contrôle dit « spontané ».

Il est évident que ces dispositions n'ont d'autre but que d'empêcher des sanctions trop sévères ou une réglementation trop formaliste. C'est pourquoi nous répétons que l'ouvrier qui justifie de son incapacité de travail, devrait conserver son droit au salaire, et qu'il est préférable d'instaurer des régimes plus souples que ceux prévus par le projet proposé, lesquels doivent être considérés comme des régimes minima.

L. MAJOR.