

Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969.

5 FÉVRIER 1969.

PROJET DE LOI

modifiant la législation sur les contrats de louage
de travail.

I. — AMENDEMENTS PRESENTES PAR LE GOUVERNEMENT.

Art. 27bis (nouveau).

(Sous-amendement à l'amendement du Gouvernement,
distribué antérieurement.)

(Doc. n° 407/3 de 1966-1967.)

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

L'article 26 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 26. — § 1^{er}. 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 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.

Voir :

270 (1968-1969) : N° 1.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969.

5 FEBRUARI 1969.

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving betreffende de
arbeidsovereenkomsten.

I. — AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR DE REGERING.

Art. 27bis (nieuw).

(Subamendement op het vroeger rondgedeeld amendement
van de Regering.)

(Stuk n° 407/3 van 1966-1967.)

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

Artikel 26 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 26. — § 1. Het concurrentiebeding wordt onbestaande geacht 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 elk 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 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.

Zie :

270 (1968-1969) : N° 1.

» *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^{er}, alinéa 2, 2^o et 3^o, 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 internationale 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.* »

JUSTIFICATION.

Notre législation sur le contrat d'emploi comporte peu d'éléments relatifs à l'obligation de garder les secrets de fabrication ou d'affaires, ou à la clause de non-concurrence.

L'article 26, alinéa 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi dispose : « 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 du chef d'entreprise, et de se livrer ou de coopérer à tout autre acte de concurrence déloyale ».

Par ailleurs, l'article 26, alinéa 1^{er}, des mêmes lois précise qu'en ce qui concerne les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 120 000 francs, sont nulles les clauses interdisant à l'employé, après la cessation du contrat, d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'un commerce ou de s'engager chez d'autres employeurs.

Il convient, en outre, de rappeler que l'article 309 du Code pénal, punit d'une peine privative de la liberté et d'amende « celui qui aura méchamment ou frauduleusement communiqué des secrets de la fabrique dans laquelle il a été ou est encore employé ».

Une loi relativement récente, celle du 30 juillet 1963, fixant le statut des représentants de commerce, a disposé de manière précise en ce qui concerne les clauses de non-concurrence. L'article 18 de cette loi prescrit en effet :

« Dans les contrats dont la rémunération annuelle n'excède pas 120 000 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 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. »

» *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 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 van 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^o en 3^o, 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.* »

VERANTWOORDING.

Onze wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden bevat weinig elementen betreffende de verplichting het fabrieks- of zakengeheim te bewaren of betreffende het concurrentiebeding.

Artikel 26, lid 2, van de geordende wetten betreffende het bediendencontract bepaalt : « Zowel wanneer de overeenkomst van kracht is als na het eindigen daarvan, moet de bediende nalaten de geheimen der fabricering of der zaken van het bedrijfshoofd 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 ».

Voor de bedienden wier jaarloon 120 000 frank niet overtreft, verduidelijkt anderdeels artikel 26, lid 1, van dezelfde wetten dat « de bedienden nietig zijn krachtens welke het aan de bedienden verboden is, na het eindigen van de overeenkomst, een persoonlijke onderneming in bedrijf te nemen, zich met anderen te verenigen om een handel te drijven of bij andere werkgevers dienst te nemen ».

Daarenboven dient in herinnering te worden gebracht, dat artikel 309 van het Strafwetboek de persoon met gevangenis of geldboete straft « die de geheimen van de fabriek waarin hij werkzaam was of nog is, kwaadwillig of bedrieglijk aan anderen meedeelt ».

Een tamelijke recente wet, nl. deze van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, bevat preciese bepalingen betreffende de concurrentiebedingen. Artikel 18 van deze wet schrijft inderdaad voor :

« In de overeenkomsten waarin de jaarlijkse bezoldiging 120 000 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 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. »

La question se pose de savoir si, et dans quelle mesure, ces dispositions de la loi sur les représentants de commerce peuvent être utilisées pour combler une lacune certaine des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Le présent amendement répond à cette question en donnant une suite favorable à un vœu exprimé par le Conseil national du travail (avis n° 263 du 29 juin 1967 et n° 281 du 18 avril 1968).

S'agissant d'un avis unanime qui a fait l'objet de longs échanges de vues entre délégués des organisations d'employeurs et de travailleurs, le Gouvernement a estimé devoir s'inspirer des conclusions auxquelles le Conseil national du travail est parvenu, d'autant plus que le système qui est proposé à l'appréciation du Parlement repose pour une large part sur une base conventionnelle.

Il apparaît que les dispositions de l'article 18 de la loi fixant le statut des représentants de commerce ne permettent 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. Des dérogations à l'article 18 doivent donc être possibles, mais puisqu'il faut assurer une protection équitable des employés, elles ne pourraient être accordées que dans des cas précis et moyennant un dédommagement des employés en cause.

La loi sur le contrat d'emploi prévoira donc deux possibilités :

- la clause commune qui sera soumise pratiquement aux mêmes conditions que celles que fixe l'article 18 de la loi sur les représentants de commerce;
- la clause spéciale qui constituera l'exception et à laquelle les parties pourront facultativement recourir, pour autant que des conditions précises soient réalisées. Cette clause impliquera l'obligation pour l'employeur de payer à l'employé une indemnité financière à moins qu'il ne renonce à l'application effective de cette clause.

Il est évident que les dispositions légales nouvelles ne préjudicieront nullement, quant au respect des secrets de fabrication et des secrets des affaires, aux règles du droit commun applicables en la matière, ni à la disposition du Code pénal rappelée ci-avant.

1. La clause commune.

En raison de la similitude des situations, les dispositions légales à insérer dans la loi sur le contrat d'emploi concernant la clause commune, seront pratiquement identiques à celles de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

Des exceptions à cette règle de similitude doivent être prévues en ce qui concerne la limite de rémunération et d'indemnité forfaitaire en cas de violation de la clause :

- a) La clause sera réputée non écrite dans les contrats d'emploi dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs.
- b) Elle doit se rapporter à des activités similaires.
- c) Elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.
- d) Elle ne peut excéder douze mois à dater du jour où les relations de travail prennent fin.

Il convient de souligner, au sujet des points c et d ci-dessus, qu'il s'agit de normes maximales en deçà desquelles il sera loisible aux parties de descendre.

- e) La clause doit, sous peine de nullité, être constatée par un écrit et préciser les modalités d'application des conditions reprises aux lettres b à d ci-dessus.
- f) 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 l'employé pour motif grave.
- g) La règle de l'article 20 de la loi sur les représentants de commerce, qui fixe à trois mois de rémunération l'indemnité forfaitaire en cas de violation de la clause de non-concurrence paraît trop rigide et sa transposition pure et simple dans la loi sur le contrat d'emploi ne permettrait pas de tenir suffisamment compte de la diversité des situations.

Il semble équitable de prévoir une liaison entre cette indemnité forfaitaire et la durée d'effet de la clause. Par conséquent, le texte proposé

Vraag is derhalve of en in welke mate deze bepalingen van de wet op de handelsvertegenwoordigers kunnen benut worden om een gewisse leemte in de geordende wetten betreffende het bediendencontract weg te werken.

Dit amendement geeft een antwoord op deze vraag door een gunstig gevolg te geven aan een wens van de Nationale Arbeidsraad (advies n° 263 van 29 juni 1967 en n° 281 van 18 april 1968).

Daar het om een eenparig advies gaat waaromtrent langdurig overleg werd gepleegd tussen afgevaardigden van de werkgevers- en werknemersorganisaties heeft de Regering gemeend zich te moeten laten leiden door de besluiten van de Nationale Arbeidsraad, te meer daar het stelsel dat ter appreciatie aan het Parlement wordt voorgesteld in ruime mate op een conventionele basis steunt.

Het blijkt dat het bepaalde in artikel 18 van de wet tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers niet toelaat een oplossing te geven aan al de problemen die in het economische 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 tot gevolg dat de bescherming van de ondernemingen tegen de mededinging dikwijls ondoeltreffend is. Afwijkingen op artikel 18 moeten dan ook mogelijk zijn, doch aangezien een billijke bescherming van de bedienden moet worden verzekerd, zouden zij slechts in preciese gevallen kunnen toegestaan worden en met schade-loosstelling van de betrokken bedienden.

De wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden zal derhalve in twee mogelijkheden voorzien :

- het gewoon beding dat nagenoeg zal onderworpen zijn aan dezelfde voorwaarden als die welke zijn gesteld in artikel 18 van de wet op de handelsvertegenwoordigers;
- het speciaal beding, dat de uitzondering zal zijn en waarop de betrokken partijen facultatief beroep zullen kunnen doen, voor zover preciese voorwaarden zijn vervuld. Dit beding sluit voor de werkgever de verplichting in aan de bediende een financiële vergoeding te betalen, tenzij hij van de effectieve toepassing van dit beding afziet.

Wat het naleven van de fabrieks- en zakengeheimen betreft, ligt het voor de hand dat de nieuwe wetsbepalingen geenszins afbreuk zullen doen aan de ter zake geldende regels van gemeen recht, noch aan de beschikking van het Strafwetboek waarvan hoger sprake.

1. Het gewoon beding.

Wegens de gelijkenis van de toestanden zullen de in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden in te lassen wetsbepalingen betreffende het gewoon beding praktisch identiek zijn met deze van de wet van 30 juli 1963 houdende instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Uitzonderingen op deze regel van gelijkenis moeten voorzien worden voor de loongrens en de forfaitaire vergoeding ingeval van schending van het beding :

- a) Het beding zal onbestaande worden geacht in de overeenkomsten voor bedienden waar het jaarloon 150 000 frank niet overschrijdt.
- b) Het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten.
- c) Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied.
- d) Het mag twaalf maanden niet overschrijden, te rekenen vanaf de dag dat de dienstverbintenis een einde neemt.

Met betrekking tot de hoger vermelde punten c en d dient te worden aangestipt dat het om maximale normen gaat, waarvan de partijen vrijelijk naar beneden toe mogen afwijken.

- e) Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift en de toepassingsmodaliteiten van de hiervoren onder b tot d vermelde voorwaarden verduidelijken.
- f) Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proeftijd, ofwel na de proeftijd door de werkgever zonder dringende reden of door de bediende om dringende reden.
- g) De regel van artikel 20 van de wet op de handelsvertegenwoordigers die de forfaitaire vergoeding ingeval van schending van het concurrentiebeding vaststelt op drie maanden loon lijkt te strak en de eenvoudige overname van deze depaling in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden zou niet toelaten voldoende rekening te houden met de verscheidenheid van de toestanden.

Het lijkt billijk een binding te voorzien tussen deze forfaitaire vergoeding en de duur van de uitwerking van het beding. De voorgestelde

prescrit que l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération correspondant à la durée d'effet de la clause. Toutefois, le juge aura un pouvoir d'appréciation quant au caractère équitable de l'indemnité forfaitaire fixée par contrat. Il pourra soit, diminuer cette indemnité en tenant compte du dommage réel, soit la majorer. La seconde de ces possibilités existe déjà à l'article 10 de la loi sur les représentants de commerce.

En ce qui concerne le littéra *b* ci-dessus, la notion « d'activités similaires » doit être précisée comme suit :

1° les activités doivent s'exercer dans des entreprises ayant un objet similaire. Par exemple, ne sera pas considérée comme activité similaire, celle d'un ingénieur passant d'une entreprise pharmaceutique à une raffinerie de pétrole;

2° c'est l'objet de l'activité qui doit être pris en considération, et non la dénomination de la fonction.

2. La clause spéciale.

a) Principe général.

La clause spéciale, c'est-à-dire celle qui, d'une part, assure une meilleure protection des intérêts économiques et commerciaux de l'employeur, et qui garantit, d'autre part, à l'employé une indemnité en cas d'application effective, ne pourra être utilisée que dans certaines catégories d'entreprises et pour des employés exerçant des fonctions déterminées.

b) Mise en œuvre.

Il convient de donner suite au vœu unanime des organisations représentées au Conseil national du travail, de régler principalement la matière de la clause spéciale par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, afin de garantir le maximum de souplesse. La loi se bornera à définir le champ d'application et les limites de la clause spéciale.

Champ d'application.

Il semble difficile de donner une énumération exhaustive des entreprises auxquelles la clause dérogatoire pourra s'appliquer. C'est pourquoi, le texte de l'amendement donne une définition assez générale de ces entreprises.

Comme exemples d'entreprises qui tombent sous cette définition, il y a lieu de citer :

- celles ayant un service de relations commerciales internationales ou de représentation commerciale à l'étranger;
- celles qui s'occupent de la construction ou de l'installation de machines, de matériel et d'équipement, à l'étranger;
- les entreprises de droit belge dépendant d'une société située à l'étranger.

De plus, le seul fait que l'entreprise dispose d'un service de recherches propre entraîne la nécessité de prévoir la possibilité d'une dérogation sans qu'il faille fixer des critères en ce qui concerne l'importance de ce service en personnel occupé ou investissements réalisés. À l'existence d'un service de recherches propre, doit être assimilé le fait de disposer d'un service de création de modèles industriels originaux.

La seconde limitation du champ d'application de la clause spéciale concerne les catégories d'employés qui pourraient être visées par cette clause. Il s'agit de ceux qui ont réellement la possibilité d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise.

Limites de la clause spéciale.

Les parties pourront déroger conventionnellement aux règles de la clause commune, en ce qui concerne :

- la limitation au territoire national;
- la validité pour douze mois au maximum, après la fin des relations de travail.

En revanche, deux conditions de la clause commune de non-concurrence restent d'application, à savoir la nécessité d'un écrit (où seront précisées, sous peine de nullité, les modalités d'application de la clause) et l'obligation de limiter la clause des activités similaires à celles qui sont exercées chez le premier employeur (en ce qui concerne la définition de la notion d'activités similaires, cfr supra, page 9, alinéa 1°, 1° et 2°).

La convention conclue au sein du Conseil national du travail préciserait les formes, le contenu et les conditions de la clause spéciale de non-concurrence.

Elle pourra aussi déterminer une procédure pour la solution des difficultés que peut entraîner l'application de la clause. Cette procédure ne préjudiciera nullement au droit des parties de recourir au pouvoir judiciaire.

Le texte bepaalt bijgevolg dat de forfaitaire vergoeding zal gelijk zijn aan het loon dat beantwoordt aan de duur van uitwerking van het beding. De rechter zal evenwel een appreciatiebevoegdheid hebben over de billijkheid van de bij overeenkomst vastgestelde forfaitaire vergoeding. Hij zal deze vergoeding kunnen verminderen, rekening houdend met de werkelijke schade, of verhogen. De tweede van deze mogelijkheden bestaat reeds in artikel 10 van de wet op de handelsvertegenwoordigers.

Wat betreft hogervermelde letter *b* moet het begrip « soortgelijke activiteiten » als volgt worden verduidelijkt :

1° de activiteiten moeten worden uitgeoefend in ondernemingen die een soortgelijk object hebben. Zal bv. niet als soortgelijke activiteit worden beschouwd, de activiteit van een ingenieur die van een farmaceutische onderneming overgaat naar een petroleumraffinerij;

2° het is het object van de activiteit dat in aanmerking moet worden genomen en niet de benaming van de functie.

2. Speciaal beding.

a) Algemeen beginsel.

Het speciaal beding, d.i. het beding dat eensdeels een betere bescherming inhoudt voor de economische en handelsbelangen van de werkgever en anderdeels aan de bediende een vergoeding waarborgt ingeval van effectieve toepassing, zal slechts kunnen gebruikt worden in sommige categorieën van ondernemingen en voor bedienden die bepaalde functies uitoefenen.

b) Tenuitvoerlegging.

Er dient gevolg te worden gegeven aan de eenparige wens van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties, om de materie van het speciaal beding hoofdzakelijk te regelen door een in deze Raad gesloten overeenkomst, ten einde de grootst mogelijke soepelheid te waarborgen. De wet zal er zich toe beperken het toepassingsgebied en de grenzen van het speciaal beding te bepalen.

Toepassingsgebied.

Het blijkt moeilijk een exhaustieve opsomming te geven van de ondernemingen waarop het afwijkingsbeding zal kunnen worden toegepast. Daarom geeft de tekst van het amendement een tamelijk algemene bepaling van deze ondernemingen.

Als voorbeeld van ondernemingen die onder deze bepalingen vallen, dienen te worden vermeld :

- zij die een dienst hebben van internationale handelsbetrekkingen of van handelsvertegenwoordiging in het buitenland;
- zij die zich bezighouden met de bouw of de installatie van machines, materieel en uitrusting in het buitenland;
- de ondernemingen van Belgisch recht die afhangen van een maatschappij die in het buitenland is gevestigd.

Het eenvoudig feit dat de onderneming over een eigen dienst voor onderzoek beschikt maakt het daarenboven noodzakelijk de mogelijkheid van een afwijking te voorzien, zonder dat daarom criteria dienen te worden vastgesteld met betrekking tot de belangrijkheid van deze dienst qua tewerkgesteld personeel of verwezenlijkte investeringen. Het feit over een dienst te beschikken voor het ontwerpen van originele industriële modellen moet worden gelijkgesteld met het bestaan van een eigen dienst voor onderzoek.

De tweede beperking van het toepassingsgebied van het speciaal beding heeft betrekking op de categorieën van bedienden die door dit beding zouden kunnen worden bedoeld. Het gaat om bedienden die werkelijk de mogelijkheid hebben kennis te krijgen van de praktijken die eigen zijn aan de onderneming.

Grenzen van het speciaal beding.

De partijen zullen conventioneel kunnen afwijken van de regels van het gewoon beding, wat betreft :

- de beperking tot het nationaal grondgebied;
- de geldigheid voor ten hoogste twaalf maanden, vanaf de dag dat de dienstverbintenis een einde neemt.

Daarentegen blijven twee voorwaarden van het gewoon concurrentiebeding van toepassing, te weten de noodzaak van een geschrift (waarin, op straffe van nietigheid, de toepassingsmodaliteiten van het beding zullen worden verduidelijkt) en de verplichting het beding te beperken tot soortgelijke activiteiten als deze die bij de eerste werkgever worden uitgeoefend. (Wat betreft de bepaling van het begrip « soortgelijke activiteiten », zie blz. 9, eerste lid, 1° en 2°).

De in de schoot van de Nationale Arbeidsraad gesloten overeenkomst zal de vorm, de inhoud en de voorwaarden van het speciaal concurrentiebeding verduidelijken.

Zij zal eveneens een procedure kunnen vaststellen om de moeilijkheden op te lossen die kunnen voortvloeien uit de toepassing van het beding. Deze procedure zal geenszins afbreuk doen aan het recht van de partijen om beroep te doen op de rechtbanken.

La clause de non-concurrence faisant partie intégrante du contrat d'emploi, il doit être entendu que la prescription applicable en matière de contrat d'emploi ne peut courir tant que la dette n'est pas exigible, c'est-à-dire qu'elle ne courra qu'à partir du moment où l'employeur ayant opté pour l'application de la clause, il devient effectivement débiteur d'une telle indemnité forfaitaire. Si une telle indemnité est payée de manière échelonnée, la prescription ne courra qu'à partir du moment où est devenu exigible le paiement de la dernière tranche.

Art. 27ter (nouveau).

Insérer un article 27ter (nouveau) libellé comme suit :

L'article 27 des mêmes lois coordonnées abrogé par la loi du 30 juillet 1963, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. 27. — Tant au cours de l'exécution 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. »

JUSTIFICATION.

Cet article ne propose aucune règle nouvelle mais n'est que le corollaire de la scission de l'actuel article 26 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, l'occasion étant mise à profit pour revoir surtout le texte néerlandais de la loi.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

Daar het concurrentiebeding een integrerend deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, ligt het voor de hand dat de verjaring die inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing is niet mag ingaan zolang de schuld niet opeisbaar is, dit wil zeggen dat zij slechts zal beginnen te lopen vanaf het ogenblik dat de werkgever zich voor de toepassing van het beding heeft uitgesproken en effectief schuldenaar wordt van een dergelijke forfaitaire vergoeding. Indien deze vergoeding in schijven wordt uitbetaald, zal de verjaring slechts beginnen te lopen vanaf het ogenblik dat de betaling van de laatste schijf opeisbaar is geworden.

Art. 27ter (nieuw).

Een artikel 27ter (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

Artikel 27 van dezelfde geordende wetten, opgeheven door de wet van 30 juli 1963, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

« Art. 27. — Zowel tijdens de uitvoering 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. »

VERANTWOORDING.

Dit artikel stelt geen nieuwe regel, doch is louter het gevolg van de splitsing van het huidige artikel 26 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden; het is tevens een geschikte gelegenheid om vooral de Nederlandse tekst van de wet te herzien.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. MAJOR.

**II. — AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER NYFFELS.**

Art. 8.

In het 1^o, letter b van dit artikel, § 1 vervangen door wat volgt :

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

» Bij beëindiging van de overeenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, moet de werkgever samen met zijn beslissing de redenen tot motivering ervan mededelen.

» Zo het ingeroepen motief tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid, of

**II. — AMENDEMENTS
PRESENTES PAR M. NYFFELS.**

Art. 8.

Au 1^o, littéra b de cet article, remplacer le § 1^{er} par ce qui suit :

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

» S'il est mis fin au contrat pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit faire connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

» Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motifs,

bij ontstentenis van motivering, zal de werkgever aan de werkster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijkwaardig is aan het loon voor drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23. »

VERANTWOORDING.

Dit amendement strekt ertoe in de contractuele betrekkingen de nieuw ingevoerde en imperatief opgelegde bescherming op te nemen, waarin door het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid is voorzien.

Deze nieuwe bescherming uit zich op twee terreinen: enerzijds voorziet zij in een ommekeer van de bewijslast welke rust op de werkgever en hem verplicht onmiddellijk de akte te motiveren die een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst; anderzijds impliceert zij de betaling van de schadeloosstelling in geval van wederrechtelijke afdanking van een zwangere werkster, wat ook het juridisch statuut van deze laatste moge zijn.

Om logisch te zijn met het systeem van het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid, is het derhalve aangewezen, enerzijds in dezelfde procedure te voorzien en anderzijds een forfaitaire vergoeding te bepalen welke dezelfde is voor elke werkster die zich bevindt in deze zwangere toestand, geregeld bij het koninklijk besluit n° 40. Het forfait voor drie maanden is reeds voorzien in het ontwerp voor de bedienden, en hetzelfde forfait werd weerhouden door de Nationale Arbeidsraad voor de dienstboden.

Art. 9bis (nieuw).

Een artikel 9bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

In artikel 28quater van dezelfde wet worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° In § 2 wordt het eerste lid vervangen door volgende tekst :

« Bij ontstentenis van de in § 1 bedoelde reglementering kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst of een regime van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. De schorsing zal ten hoogste vier weken kunnen aanhouden en dient in elk geval gevolgd te worden door een volledige week van volle tewerkstelling, alvorens een nieuwe schorsing kan ingaan. »

2° In dezelfde § 2 :

a) wordt het tweede lid aangevuld met wat volgt :

« De dag der aanplakking telt niet mede voor de berekening der zeven dagen. »

b) wordt het vierde lid aangevuld met wat volgt :

« De dag der overhandiging der geschreven kennisgeving telt niet mede voor de berekening der zeven dagen. »

3° In § 3, eerste lid, worden de woorden : « zonder beperking van duur », vervangen door de woorden : « zonder beperking doch mits bepaling van duur. »

4° In dezelfde § 3, tweede lid, wordt na de eerste zin volgende zin ingevoegd :

« Een nieuwe schorsing van maximum drie maanden kan slechts ingaan indien zij voorafgegaan is van een periode van een week volledige tewerkstelling. »

5° Paragraaf 5 wordt aangevuld met wat volgt :

« De werkgever zal zich slechts kunnen beroepen op het vroegtijdig beëindigen van een periode van volledige schorsing of van gedeeltelijke tewerkstelling indien hij hiervan de werklieden en het gewestelijk bureau van de R.V.A. in kennis stelde zoals voorzien in het laatste lid van § 2 wat de aanplakking en individuele kennisgeving betreft. »

VERANTWOORDING.

1° Menigvuldig zijn de gevallen waar de praktische toepassing verschilt van de theoretische. Daar het meermaals voorkomt dat schorsingen of gedeeltelijke tewerkstellingen ingekort worden, kan men zich

l'employeur payera à l'ouvrière une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 22 et 23. »

JUSTIFICATION.

Le présent amendement tend à intégrer dans les rapports contractuels la protection nouvellement instaurée et impérativement imposée par l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes.

Cette protection nouvelle se manifeste dans deux domaines: d'une part, elle prévoit un renversement de la charge de la preuve, qui repose désormais sur l'employeur et qui l'oblige à motiver immédiatement le document décidant de mettre fin au contrat de louage de travail; d'autre part, elle implique le paiement d'une indemnité en cas de licenciement abusif d'une travailleuse enceinte, quel que soit le statut juridique de celle-ci.

Dès lors, en vue de respecter la logique inscrite dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes, il s'indique, d'une part, de prévoir la même procédure et, d'autre part, de fixer une indemnité forfaitaire égale pour toutes les travailleuses qui se trouvent dans le même état de grossesse réglé par arrêté royal n° 40. Le forfait de trois mois est déjà prévu par le projet en faveur des employés, et le même forfait a été retenu pour le personnel domestique par le Conseil national du Travail.

Art. 9bis (nouveau).

Insérer un article 9bis (nouveau), libellé comme suit :

A l'article 28 quater de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

1° Au § 2, le premier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension du contrat de louage de travail ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. La suspension ne pourra durer que quatre semaines au maximum et devra, en tout cas, être suivie d'une semaine complète de travail à temps plein avant qu'une nouvelle suspension ne puisse prendre cours. »

2° Au même § 2 :

a) le deuxième alinéa est complété par ce qui suit :

« Le jour de l'affichage n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des sept jours. »

b) le quatrième alinéa est complété par ce qui suit :

« Le jour de la remise de la notification écrite n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des sept jours. »

3° Au § 3, premier alinéa, les mots : « sans limitation de durée » sont remplacés par les mots : « sans limitation de durée mais après détermination de celle-ci. »

4° Au même § 3, deuxième alinéa, la phrase suivante est insérée après la première phrase :

« Une nouvelle suspension de trois mois au maximum ne pourra prendre cours que si elle a été précédée d'une période d'une semaine de travail à temps plein. »

5° Le § 5 est complété par ce qui suit :

« L'employeur ne pourra invoquer l'expiration prématurée d'une période de suspension totale ou de travail à temps réduit que s'il l'a portée à la connaissance des ouvriers et du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, comme le prévoit le dernier alinéa du § 2 en ce qui concerne l'affichage et la notification individuelle. »

JUSTIFICATION.

1° Nombreux sont les cas où l'application pratique s'écarte de la théorie. Comme il arrive souvent que les suspensions ou le travail à temps réduit sont abrégés, on n'imagine pas qu'il puisse surgir à l'Onem

niet inbeelden dat er in de R.V.A. betwistingen rijzen tussen de werkgevers en de vakbonden over gevallen waarin de periode van schorsing of gedeeltelijke tewerkstelling dient gevolgd te worden door een periode van één week van volledige tewerkstelling.

Daar individuele verwittigingen eveneens geldig zijn, beweren vele competente organismen dat geen of een korte tewerkstelling van zelfs één dag volstaat, indien de bepalingen m.b.t. de duur der verwittigingen in acht worden genomen.

Daarom ware het wenselijk in de tekst van de wet te voorzien dat elke theoretische of praktische aangekondigde schorsing van maximum vier weken, dient gevolgd te worden door een volledige tewerkstelling van één week.

2° Het is niet uitzonderlijk dat een werkgever, zonder dat hij daarom de bedoeling heeft de wet te omzeilen, bv. de eerste werkdag (in casu de maandag) van de week een mededeling doet in toepassing van artikel 28quater, deze nog dezelfde dag in zijn werkplaats uithangt en er als begindatum van de schorsing of van het regime van gedeeltelijke tewerkstelling de daarop volgende maandag in vermeldt. Moeilijkheden ter kennisgeving van dit bericht, dienen uitgeschakeld te worden daar aanplakking kan gebeuren na het einde van de taak bij ploegwisseling.

Uit de praktische toepassing blijkt dat bepaalde gewestelijke bureaus van de R.V.A. en dit in tegenstelling met andere, een dergelijke aangifte als geldig beschouwen.

Derhalve is het geraadzaam de bepalingen van deze paragraaf te verduidelijken zoals voorzien is in het amendement.

3° Men dient in elke geval te voorkomen dat in geval van een regime van gedeeltelijke tewerkstelling, zij het dan met een lichte werkloosheid, geen duur wordt bepaald, dit om de arbeider toe te laten te beslissen of, bij een invoering van een werkloosheidsperiode, hij zijn contract al dan niet dient te verbreken.

Dit zal voor een regime van korte duur wellicht niet het geval zijn, maar wellicht wel voor een regime van lange duur. Wanneer in geen beperking van duur in de huidige wetgeving wordt voorzien dan dient evenwel de duur bepaald te worden ten einde de werkgevers toe te laten de nodige schikkingen te nemen.

Artikel 2, lid 3, bepaalt weliswaar dat de aanplakking de duur van een schorsing moet vermelden, doch § 3, lid 1, doet uitschijnen dat deze bepaling een afwijking is van deze verplichting. Daarom is het wenselijk de tekst te verduidelijken door toevoeging van het woord: « bepaling ».

Aldus wordt van de voorgeschreven beperking van duur niet afgeweken, maar wordt niettemin tegemoetgekomen aan de formele verplichting om de duur te bepalen.

4° In de tekst van § 3, lid 2, wordt geen verplichting opgelegd van een tewerkstelling van ten minste een volle week na het beëindigen van een periode van drie maand zware gedeeltelijke werkloosheid.

Alhoewel verschillende gewestelijke bureaus van de R.V.A. het aldus interpreteren en in deze dan ook sancties treffen, kan hier bezwaarlijk van een eensluidende zienswijze gesproken worden, daar andere gewestelijke bureaus deze sancties niet toepassen.

Anderzijds is het logisch en ook conform de geest van de wet dat een hertewerkstelling dient te volgen op een regime van zware gedeeltelijke werkloosheid alvorens een nieuwe periode van schorsing of regime van gedeeltelijke tewerkstelling kan ingaan.

Om de verschillende interpretaties vanwege de gewestelijke bureaus van de R.V.A. te voorkomen en de werkgevers de onbetwistbare verplichtingen ter kennis te brengen en om in de lijn van de bepalingen van § 2 te blijven is het wenselijk de tekst te verduidelijken met de verplichting van een week volle tewerkstelling na elke aangekondigde periode van gedeeltelijke tewerkstelling.

5° Deze wijziging wordt voorgesteld opdat in de toekomst alle betwisting zou verneden worden over het al dan niet beëindigen van een schorsing.

De toepassing van de voor de invoering der schorsing bepaalde procedure biedt aan werkgever, personeel en de administratieve diensten de meeste waarborg. Aldus zou tevens veel verwarring uitgeschakeld worden omtrent het al dan niet voortzetten van een schorsing die niet ten volle werd benut.

De nieuwe aangifte houdt vanzelfsprekend in dat de oude aangifte beëindigd wordt.

Art. 14.

Subamendement op het amendement van de Regering
(Stuk n° 470/3 van 1966-1967).

« In fine » van het eerste lid, het bedrag van :

« 150 000 frank »,

vervangen door het bedrag van :

« 180 000 frank ».

des litiges, entre les employeurs et les syndicats, au sujet des cas où la période de suspension ou de travail à temps réduit doit être suivie d'une semaine de travail à temps plein.

Les avertissements individuels étant également valables, de nombreux organismes compétents affirment que l'inactivité ou un court travail même d'un seul jour suffit si les dispositions relatives à la durée de l'avertissement sont appliquées.

C'est pourquoi il serait souhaitable de prévoir, dans le texte de la loi, que toute suspension notifiée, théorique ou pratique, de quatre semaines au plus doit être suivie d'un travail à temps plein d'une semaine.

2° Il n'est pas rare que, sans avoir l'intention de tourner la loi, un employeur fasse par exemple le premier jour de travail (en l'occurrence le lundi) de la semaine une notification en application de l'article 28quater, l'affiche le même jour encore dans son atelier et y mentionne le lundi suivant comme date initiale de la suspension ou du régime de travail à temps réduit. Les difficultés de prise de connaissance de cet avis doivent être écartées, l'affichage pouvant se faire après la fin du travail par équipe.

L'application pratique montre que certains bureaux régionaux de l'Onem, contrairement à d'autres, considèrent comme valable une telle notification.

En conséquence, il s'indique de préciser, comme prévu dans l'amendement, les dispositions de ce paragraphe.

3° Il y a lieu d'éviter en tout cas qu'un régime de travail à temps réduit, même avec chômage léger, soit dépourvu d'indication de durée, afin de permettre au travailleur de décider si, lors de l'instauration d'une période de chômage, il convient de rompre son contrat ou non.

Ce ne sera vraisemblablement pas le cas pour un régime de courte durée, mais bien pour un régime de longue durée. En l'absence de limitation de durée dans la législation actuelle, il y a lieu de fixer néanmoins la durée afin de permettre aux travailleurs de prendre les dispositions requises.

L'article 2, alinéa 3, prévoit, certes, que l'affichage doit indiquer la durée d'une suspension, mais le § 3, alinéa 1°, permet de supposer que cette disposition est une dérogation à cette obligation. C'est pourquoi il est souhaitable de préciser le texte en ajoutant le mot « disposition ».

De cette manière, il n'est pas dérogé à la limitation de durée prescrite, mais il est néanmoins satisfait à l'obligation formelle de fixer la durée.

4° Le texte du § 3, alinéa 2, n'impose pas l'obligation d'un travail d'une semaine entière au moins à l'issue d'une période de trois mois de chômage partiel grave.

Bien que différents bureaux régionaux de l'Office national de l'Emploi adoptent cette interprétation et prennent dès lors des sanctions, il peut difficilement être question d'un point de vue uniforme, d'autres bureaux régionaux n'appliquant pas cette sanction.

D'autre part, il est logique et conforme aussi à l'esprit de la loi qu'une nouvelle occupation au travail doive succéder à un régime de chômage partiel grave avant que puisse prendre cours une nouvelle période de suspension ou un régime de travail à temps réduit.

Afin de prévenir des interprétations différentes de la part des bureaux régionaux de l'Office national de l'Emploi et d'informer les employeurs de leurs obligations indiscutables, afin aussi de continuer à se conformer à l'esprit des dispositions du § 2, il est souhaitable de rendre le texte plus précis en exigeant une semaine de complète occupation au travail après chaque période notifiée d'occupation partielle au travail.

5° Cette modification est proposée afin que soit évitée à l'avenir toute contestation relative à l'expiration ou non d'une suspension.

L'application de la procédure prévue pour l'instauration de la suspension constitue la meilleure garantie pour l'employeur, pour le personnel et pour les services administratifs. Ainsi se trouverait évitée en même temps une grande confusion au sujet de la continuation ou non d'une suspension qui a été notifiée mais dont il n'a pas été usé entièrement.

La notification nouvelle implique évidemment que se termine l'ancienne notification.

Art. 14.

Sous-amendement à l'amendement présenté par le Gouvernement
(Doc. n° 407/3 de 1966-1967).

« In fine » du premier alinéa, remplacer le montant de :

« 150 000 francs »,

par le montant de :

« 180 000 francs ».

VERANTWOORDING.

De Nationale Arbeidsraad heeft geen eenparig advies uitgebracht omtrent de vervanging van het bestaande grensbedrag van 180 000 frank door 150 000 frank.

Bij gebrek aan verantwoording omtrent de noodzakelijkheid het plafond van 180 000 frank te verlagen, betaamt het dit bedrag te handhaven en aldus te vermijden dat de stabiliteit van de tewerkstelling van de werknemer zou verzwakken.

Art. 18.

In het 1^o, § 1 vervangen door wat volgt :

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

» Bij beëindiging van de overeenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, moet de werkgever samen met zijn beslissing de redenen tot motivering ervan mededelen.

» Zo het ingeroepen motief tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid, of bij ontstentenis van motivering, zal de werkgever aan de werkster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijkwaardig is aan het loon voor drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 20bis.

VERANTWOORDING.

Zie de verantwoording van het amendement op artikel 8.

Art. 31.

Paragraaf 1 van artikel 25bis vervangen door wat volgt :

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

» Bij beëindiging van de overeenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, moet de werkgever samen met zijn beslissing de redenen tot motivering ervan mededelen.

» Zo het ingeroepen motief tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid, of bij ontstentenis van motivering, zal de werkgever aan de werkster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijkwaardig is aan het loon voor drie maanden, onverminderd de toepassing van artikel 31. »

VERANTWOORDING.

Zie de verantwoording van het amendement op artikel 8.

JUSTIFICATION.

Le Conseil national du Travail n'a pas émis un avis unanime quant au remplacement de l'actuel montant limite de 180 000 francs par celui de 150 000 francs.

La nécessité d'abaisser le plafond de 180 000 francs n'étant nullement justifiée, il convient de maintenir ce montant et d'éviter en conséquence que soit affaiblie la stabilité d'emploi du travailleur.

Art. 18.

Au 1^o, remplacer le § 1^{er} par ce qui suit :

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

» S'il est mis fin au contrat pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit faire connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

» Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motifs, l'employeur payera à l'ouvrière une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 20 et 20bis.

JUSTIFICATION.

Voir la justification de l'amendement à l'article 8.

Art. 31.

Remplacer le § 1^{er} de l'article 25bis par ce qui suit :

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

» S'il est mis fin au contrat pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit faire connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

» Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motifs, l'employeur payera à l'ouvrière une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice de l'application de l'article 31. »

JUSTIFICATION.

Voir la justification de l'amendement à l'article 8.

G. NYFFELS.

H. CASTEL.

D. VAN DAELE.

G. COPEE-GERBINET.