

## Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969.

16 APRIL 1969.

### WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving betreffende de  
arbeidsovereenkomsten.

AMENDEMENTEN  
VOORGESTELD DOOR DE HEER NYFFELS.

Art. 2.

« In fine » van dit artikel, de woorden :  
« of met het gebruik overeenstemt »  
weglaten.

#### VERANTWOORDING.

De arbeidsbetrekkingen zijn derwijze geëvolueerd, dat de regeling ervan zo weinig mogelijk aan het gebruik dient te worden overgelaten. Het gebruik is trouwens meestal moeilijk precies te achterhalen en evolueert te traag.

Het is wenselijk dat het geschrift zoveel mogelijk geboden blijft bij de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, zodat enkel aan het bevoegd paritair comité de mogelijkheid wordt gegeven om daarvan af te wijken.

Art. 4bis/2<sup>o</sup> (nieuw).

Een artikel 4bis/2<sup>o</sup> (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

*De eerste paragraaf van artikel 13 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :*

« De werkgever is ertoe verplicht in bewaring te aanvaarden alle persoonlijke voorwerpen, die de werknemer nodig heeft om zijn 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. »

#### VERANTWOORDING.

Rekening houdend met de ter zake vigerende rechtspraak, is de bescherming, die de wetgever destijds aan de arbeider heeft willen geven in verband met de persoonlijke bezittingen, die hij aan de hoede van zijn werkgever moet toevertrouwen, louter theorie gebleken.

Zie :

270 (1968-1969) : N<sup>o</sup> 1.— N<sup>os</sup> 2 tot 5 : Amendementen.

## Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969.

16 AVRIL 1969.

### PROJET DE LOI

modifiant la législation sur les contrats de louage  
de travail.

AMENDEMENTS  
PRESENTES PAR M. NYFFELS.

Art. 2.

« In fine » de cet article, supprimer les mots :  
« ou correspond à l'usage. »

#### JUSTIFICATION.

Les relations du travail ont connu une évolution telle que leur ordonnance doit être abandonnée le moins possible aux usages. Ces derniers sont d'ailleurs généralement difficiles à déterminer avec précision et évoluent avec lenteur.

Il est souhaitable que les écrits subsistent, dans la mesure du possible, quant aux contrats de louage de travail conclus pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, de sorte que la faculté d'y déroger n'est laissée qu'à la commission paritaire compétente.

Art. 4bis/2<sup>o</sup> (nouveau).

Insérer un article 4bis/2<sup>o</sup> (nouveau), libellé comme suit :

*Le premier paragraphe de l'article 13 de la même loi est remplacé par ce qui suit :*

« L'employeur est tenu d'accepter la conservation de tous les objets personnels dont le travailleur a besoin pour remplir ses obligations 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. »

#### JUSTIFICATION.

Compte tenu de la jurisprudence qui a cours en cette matière, la protection que la législation a voulu donner, à l'époque, au travailleur en ce qui concerne les possessions personnelles qu'il doit confier à la garde de son employeur, est restée purement théorique.

Voir :

270 (1968-1969) : N<sup>o</sup> 1.— N<sup>os</sup> 2 à 5 : Amendements.

De verantwoordelijkheid van de werkgever is immers slechts een feit, wanneer deze laatste uitdrukkelijk de bewaring van de voorwerpen in kwestie aanvaard heeft. Meestal echter wordt precies het tegenovergestelde uitdrukkelijk bepaald.

Verder kan de verantwoordelijkheid van de werkgever bij verlies of beschadiging van de persoonlijke voorwerpen van de arbeider slechts ingeroepen worden zo hem de schuld daaraan ten laste kan worden gelegd.

De voorgestelde tekst verhelpt aan deze onrechtvaardigheid. Aan de werkgever komt het toe met meer zorg dan vroeger de nodige voorzorgsmaatregelen te nemen en een verzekering af te sluiten.

#### Art. 4ter (nieuw).

Subamendement op het amendement van de Regering (Stuk n° 270/4).

**Dit artikel weglaten.**

#### VERANTWOORDING.

Het inlassen van dit artikel wordt voorgesteld met het oog op de harmonisering tussen de wettelijke statuten van werklieden en bedienden.

Die harmonisering is evenwel enkel geboden, zo de bepaling waarop zij slaat dezelfde draagwijdte heeft voor de werklieden als voor de bedienden. Dit is heel zeker niet het geval. Het artikel in kwestie is immers uitsluitend van toepassing zo de overleden werkgever een eenmanszaak uitbaatte. Bij dergelijke zaken zijn oneindig meer werklieden dan wel bedienden betrokken, zodat de voorgestelde bepalingen in het kader van het arbeidscontract een ruimere toepassing zouden krijgen dan in het kader van de bediendenovereenkomst met alle nefaste gevolgen vanden, zo een faillissement of de sluiting van een onderneming een gevolg zou zijn van de dood van de werkgever.

#### Art. 6bis (nieuw).

Subamendement op het amendement van de Regering (Stuk n° 407/3, 1966-1967).

**Dit artikel aanvullen met een nieuw lid, luidend als volgt :**

« *Het concurrentiebeding is bovendien slechts geldig, voor zover het er zich toe beperkt aan de arbeider gedurende een maximumtermijn van twee jaar na het eindigen van de overeenkomst te verbieden om binnen een straal van 500 meter van de zetel van de onderneming een soortgelijke persoonlijke onderneming te exploiteren.* »

#### VERANTWOORDING.

Het is noodzakelijk, dat het concurrentiebeding, zelfs wanneer het om een overeenkomst gaat met een jaarlijks loonvolume van meer dan 150 000 frank, bovendien nog begrensd wordt in de tijd en in de ruimte, zulks om alle misbruiken ter zake in te dijken.

Met de zetel van de onderneming wordt die zetel bedoeld, die in aanmerking wordt genomen voor de aanduiding van de territoriaal bevoegde arbeidsrechtsmacht, te weten voor de arbeiders met een vaste werkplaats de uitbatingszetel in kwestie, en voor de arbeiders zonder vaste werkplaats de maatschappelijke zetel waarvan zij afhangen of de woonplaats van de werkgever.

#### Art. 9.

**Dit artikel aanvullen met wat volgt:**

« *Tijdens de eerste maand van de schorsingsperiode behoudt de werkmán evenwel het recht opzegging te doen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.* »

#### VERANTWOORDING.

Alhoewel de aangelegenheid in kwestie op tamelijk constante wijze door de rechtspraak in deze zin wordt geregeld, zou het niettemin goed zijn deze leemte in de wet aan te vullen.

La responsabilité de l'employeur n'est établie que lorsque ce dernier a accepté expressément la conservation des objets en question. Mais le plus souvent, c'est précisément le contraire qui est expressément prévu.

D'autre part, la responsabilité de l'employeur en cas de perte ou d'endommagement des objets personnels du travailleur ne peut être invoquée que si la faute peut lui être endossée.

Le texte proposé redresse cette injustice. C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre avec plus de soin qu'antérieurement les précautions nécessaires et de conclure une assurance.

#### Art. 4ter (nouveau).

Sous-amendement à l'amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4).

**Supprimer cet article.**

#### JUSTIFICATION.

L'insertion de cet article est proposée en vue d'harmoniser les statuts légaux des ouvriers et des employés.

Toutefois, cette harmonisation ne s'impose que lorsque la disposition qu'elle concerne a la même portée pour les ouvriers et les employés. Tel n'est assurément pas le cas. En effet, l'article visé s'applique uniquement au cas où l'employeur décédé exploitait à lui seul une entreprise. Or, de telles entreprises occupent beaucoup plus d'ouvriers que d'employés, de sorte que les dispositions proposées s'appliqueraient plus largement dans le cadre du contrat de travail que dans celui du contrat d'emploi, avec tous les effets néfastes qui en découleraient au cas où le décès de l'employeur entraînerait la faillite ou la fermeture de l'entreprise.

#### Art. 6bis (nouveau).

Sous-amendement à l'amendement du Gouvernement (Doc. n° 407/3, 1966-1967).

**Compléter cet article par un alinéa nouveau, libellé comme suit :**

« *En outre, la clause de non-concurrence n'est valable que dans la mesure où elle se borne à interdire, pour un terme de deux ans maximum après l'expiration du contrat, aux travailleurs d'exploiter personnellement une entreprise analogue, dans un rayon de 500 mètres du siège de l'entreprise.* »

#### JUSTIFICATION.

Il est indispensable que la clause de non-concurrence, même lorsqu'il s'agit d'un contrat qui comporte une rémunération annuelle dépassant 150 000 francs, soit en outre limitée dans le temps et dans l'espace afin de réduire au minimum les abus.

Le siège de l'entreprise visé est le siège qui entre en ligne de compte pour la désignation de la juridiction du travail territorialement compétente, c'est-à-dire le siège d'exploitation en question pour les travailleurs ayant un lieu de travail fixe et le siège administratif dont ils dépendent ou le domicile de l'employeur pour les travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail fixe.

#### Art. 9.

**Compléter cet article par ce qui suit :**

« *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.* »

#### JUSTIFICATION.

Encore que le problème soulevé soit, d'une manière assez constante, réglé par la jurisprudence dans le sens indiqué, il serait utile néanmoins de combler cette lacune de la loi.

## Art. 13ter (nieuw).

Een artikel 13ter (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

*Een artikel 2ter, luidend als volgt, wordt in dezelfde geëördineerde wetten ingevoegd :*

« Art. 2ter. — 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. »

## VERANTWOORDING.

De systematische verbetering van de mechanismen ter verzekering van de werkstabiliteit is een van de hoofdbekommernissen van de wetgever: het onderhavige wetsontwerp (cf. *Stuk Kamer n° 407/1, 1966-1967, blz. 1*) werd er trouwens in ruime zin door geïnspireerd. Onderhavig amendement plaatst zich in hetzelfde perspectief.

De afsluiting van verschillende opeenvolgende contracten voor bepaalde duur vertoont thans een neiging tot intensivering in zekere sectoren van het bedrijfsleven en het valt niet te betwijfelen dat de noodzakelijke zekerheid van de contractuele arbeidsverhouding aldus gevaar loopt.

« In de meeste gevallen waarbij een werkgever aan een loontrekende een contract voor bepaalde duur voorstelt, gaat het om een korte termijn, zodat dergelijk contract heel dikwijls in het nadeel is van de lange vooropzeggingstermijnen voorzien bij contracten voor onbepaalde duur » (Paul Horion, « *Nouveau précis de droit social belge* », blz. 283).

De hernieuwing van deze contracten, in de tijd, brengt geen wijziging aan deze toestand, wel integendeel.

Het oogmerk van de wetgever ter zake is nochtans niet dubbelzinnig: « hij eist dat de partijen, op het ogenblik van de aanwerving, eerst en vooral een eerste keuze doen tussen twee opties en alleenlijk tussen twee opties: contract voor bepaalde duur of contract voor onbepaalde duur » (Paul Horion, « *Nouveau précis de droit social belge* », blz. 235).

Welnu, de afsluiting van opeenvolgende contracten voor bepaalde duur beoogt over 't algemeen het ontwijken van deze keuze.

Het is derhalve geraden wantrouwig te staan tegenover een dergelijke praktijk.

De rechtspraak laat trouwens niet na deze praktijk te veroordelen wanneer kan bewezen worden dat ze het ontduiken nastreeft van zekere imperatieve bepalingen van de geordende wetten op het bediencontract, in 't bijzonder die betreffende de vooropzegging. Doch meestal is het de loontrekende niet mogelijk het bewijs te leveren dat de werkgever de wet wil ontduiken. In de huidige stand van onze wetgeving kan de bedoeling van wetsontduiking inderdaad slechts voortspuiten uit het vermoeden van zwaarwichtige, nauwkeurig vastgestelde en overeenstemmende feiten. De rechtspraak staat derhalve ongewapend en zij moet de wettigheid der opeenvolgende contracten erkennen.

Het beschermingsmechanisme van de werkstabiliteit wordt dan ook in gevaar gebracht op het vlak der bewijsoverlevering.

Ons amendement strekt ertoe aan deze toestand te verhelpen zonder daarom de opeenvolgende contracten zonder meer te verbieden. De ter zake aangeprezen techniek is trouwens niet helemaal nieuw in het Belgisch sociaal recht: inzake verplichte bewijsoverlevering wordt ze ingegeven door de recente bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap.

Om bepaalde verkeerde interpretaties van artikel 15 der geordende wetten op het bediencontract te voorkomen, heeft de Commissie de draagwijdte van het eerste lid van § 1 van bedoeld artikel uitdrukkelijk toegelicht.

## Art. 13ter (nouveau).

Insérer un article 13ter (nouveau), libellé comme suit :

*Un article 2ter, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :*

« Art. 2ter. — Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats successifs pour une durée déterminée, elles sont supposées 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'éviter l'application des dispositions légales en matière de contrats conclus pour une durée indéterminée. »

## JUSTIFICATION.

Améliorer systématiquement les mécanismes assurant la stabilité de l'emploi constitue l'un des principaux soucis du législateur: ce souci a d'ailleurs inspiré en grande partie le présent projet de loi (v. *Doc. n° 407/1, 1966-1967, p. 1*). Le présent amendement s'insère dans une perspective identique.

Dans certains secteurs de l'économie se manifeste actuellement une tendance à rendre de plus en plus fréquente la conclusion de plusieurs contrats successifs pour une durée déterminée, et il est indiscutable que cette évolution menace l'indispensable sécurité des rapports contractuels entre les employeurs et les travailleurs.

« ... dans la plupart des cas où un employeur propose à un salarié un contrat à terme, il s'agit d'un terme court, aussi le contrat à terme joue très souvent contre les longs délais de préavis prévus pour les contrats à durée indéfinie » (Paul Horion, *Nouveau précis de droit social belge*, p. 283).

Le renouvellement, dans le temps, des ces contrats n'améliore pas cette situation, bien au contraire.

Le point de vue du législateur en cette matière n'est pourtant pas ambigu: « il exige donc qu'au moment de l'engagement les parties fassent, avant tout, un premier choix entre deux options et rien qu'entre deux options: contrat à terme ou contrat à durée indéterminée » (Paul Horion, *Nouveau précis de droit social belge*, p. 235).

Or, la conclusion de contrats successifs pour une durée déterminée a généralement pour but d'éviter ce choix.

Il convient donc de témoigner de la méfiance vis-à-vis de procédés de cet ordre.

La jurisprudence condamne d'ailleurs ce procédé, lorsque la preuve peut être fournie qu'il tend à éluder diverses dispositions impératives des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, notamment celles relatives au préavis. Le plus souvent, il est cependant impossible au travailleur de prouver que l'employeur entend éluder la loi. En effet, dans l'état actuel de notre législation, l'intention d'éluder la loi ne peut que résulter de la présomption de faits graves, précis et concordants. La jurisprudence est donc désarmée et doit reconnaître la légalité des contrats successifs.

Aussi, le mécanisme de la protection de la stabilité d'emploi est compromis en ce qui concerne l'administration de la preuve.

Notre amendement tend à remédier à cette situation, sans pour autant interdire purement et simplement les contrats successifs. La technique indiquée en cette matière n'est d'ailleurs pas tout à fait nouvelle en droit social belge: en ce qui concerne l'obligation d'administrer la preuve elle s'inspire de récentes dispositions relatives à la protection de la maternité.

Afin d'éviter certaines interprétations erronées de l'article 15 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, la Commission a expressément précisé la portée du premier alinéa du § 1 de l'article en question.

G. NYFFELS.