

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969

21 MEI 1969

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving
betreffende de arbeidsovereenkomsten.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID (1)
UITGEBRACHT DOOR DE HEER VERHENNE.

INHOUD.

	Blz.
I. Inleidende beschouwingen	2
II. Historisch overzicht	3
III. Uiteenzetting van de Minister	16
IV. Bespreking der artikelen	24
Bepalingen tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomst	24
Bepalingen die de geordende wetten betreffende het bediencontract wijzigen	66
Bepaling die de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen wijzigt	80
Bepalingen die de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wijzigen	82
Bepalingen die de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers wijzigen	85
Bepaling die het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid wijzigt	85
Wijziging van de wet tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering	86
Bepalingen tot wijziging van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers	86
Overgangsbepalingen	87
Opheffingsbepalingen	88
Tekst aangenomen door de commissie	89
V. Bijlagen	110

(1) Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer Castel.

A. — Leden: de heren Duerinck, Henckens, Kelchtermans, Magnée, Schyns, Van Raemdonck, Van Rompaey, Verhenne. — de heren Castel, Christiaenssens, Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — de heren Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Herbage, Rolin Jaquemyns. — de heren Raskin, Schiltz. — de heer Massart.

B. — Plaatsvervangers: de heren Bijmens, Callebert, Claey, Persoons. — de heren Claes (Willy), Mottard, Sainte, Vandenhove. — de heren Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — de heer Van Leemputten. — de heer Defosset.

Zie:

270 (1968-1969): N° 1.

— N° 2 tot 6: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969

21 MAI 1969

PROJET DE LOI

modifiant la législation
sur les contrats de louage de travail.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)
PAR M. VERHENNE.

SOMMAIRE.

	Pages
I. Considérations préliminaires	2
II. Aperçu historique	3
III. Exposé du Ministre	16
IV. Examen des articles	24
Dispositions modifiant la loi sur le contrat de travail	24
Dispositions modifiant les lois coordonnées sur le contrat d'emploi	66
Disposition modifiant la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés	80
Dispositions modifiant la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure	82
Dispositions modifiant la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs	85
Disposition modifiant l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes	85
Disposition modifiant la loi réglementant les ventes à tempérament et leur financement	86
Dispositions modifiant la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce	86
Dispositions transitoires	87
Dispositions abrogatoires	88
Texte adopté par la Commission	89
V. Annexes	110

(1) Composition de la Commission:

Président: M. Castel.

A. — Membres: MM. Duerinck, Henckens, Kelchtermans, Magnée, Schyns, Van Raemdonck, Van Rompaey, Verhenne. — MM. Castel, Christiaenssens, M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — MM. Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Herbage, Rolin Jaquemyns. — MM. Raskin, Schiltz. — M. Massart.

B. — Suppléants: MM. Bijmens, Callebert, Claey, Persoons. — MM. Claes (Willy), Mottard, Sainte, Vandenhove. — MM. Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — M. Van Leemputten. — M. Defosset.

Voir:

270 (1968-1969) N° 1:

— N° 2 à 6: Amendements.

DAMES EN HEREN,

I. — INLEIDENDE BESCHOUWINGEN.

Het onderhavige wetsontwerp werd door de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer Servaes, ingediend op 27 april 1967. (Zie stuk n° 407/1 van 1966-1967).

De bespreking in de Commissie nam een aanvang op 3 mei 1967. Tot 31 januari 1968 werden 8 commissievergaderingen gehouden. Tevens kwam op 10 januari 1968 een subcommissie bijeen die ermee belast was een bijzonder belangrijk amendement te onderzoeken.

Wegens de ontbinding van de Wetgevende Kamers verviel het ontwerp op 1 maart 1968.

Het werd door de huidige Regering van de vervallenverklaring opgeheven bij de wet van 20 december 1968 (zie stuk n° 207/1 van 1968-1969).

Uw Commissie die het ontwerp opnieuw in behandeling had genomen wijdde er 4 vergaderingen aan alvorens op 16 april 1969 tot de eindstemming over te gaan.

De Commissie was van meetaf aan overtuigd van het belang van het ontwerp. Aangezien het belangrijke wijzigingen aan de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten op het oog had, diende het dan ook zorgvuldig te worden getoetst aan de bestaande wetgeving.

Voorts gaf de Commissie zich rekenschap van het belangrijk wetgevende werk dat zij met het oog op de interpretatie en ter begeleiding van de wet, te verrichten had. Deze dubbele zorg kwam tot uiting tijdens de ganse duur van de werkzaamheden van uw Commissie.

De Commissie heeft dan ook haar werkzaamheden daarop afgestemd. Van meetaf aan werd beslist de bespreking in twee fasen te laten gebeuren. Tijdens een eerste lezing zou een algemeen onderzoek worden gewijd aan de artikelen zonder stemming en zonder bespreking van de ingediende amendementen.

Tijdens de tweede lezing zouden de amendementen worden besproken en zouden de artikelen in stemming worden gebracht.

Daar het onderzoek veel tijd in beslag nam, moest voor bepaalde artikelen een derde en zelfs een vierde lezing worden gehouden.

Er werden meer dan 100 amendementen ingediend. Het oorspronkelijk ontwerp bestond uit 42 artikelen. Het door de Commissie aangenomen ontwerp telt er 75. De meeste amendementen gaan uit van de Regering. Sommige werden gepubliceerd terwijl andere alleen als werkdocument in de commissie werden rondgedeeld. De Commissie nam trouwens sommige van deze als werkdocument rondgedeelde amendementen voor haar rekening. Over de amendementen die enig belang vertoonden werd het advies ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, zodat mag worden gezegd dat het ontwerp tot stand is gekomen in nauwe samenwerking met de sociale partners. Talrijke amendementen werden eveneens ter fine van advies aan de Raad van State voorgelegd.

Het ontwerp heeft o.m. tot doel gelijkheid te brengen tussen het arbeiders- en het bediendencontract. Vandaar dat tal van artikelen van beide wetgevingen volkomen identiek zullen zijn.

Bij deze gelegenheid heeft de Commissie de wens geuit dat in een nader uit te werken ontwerp een coördinatie van de beide wetgevingen tot stand zou worden gebracht. Hierin zou ook het arbeidscontract voor het huispersoneel moeten worden opgenomen.

Deze wens werd later nog meermaals geuit bij de bespreking van de artikelen.

Een geest van verstandhouding en samenwerking kwam tot uiting tijdens de werkzaamheden van de Commissie.

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES.

Le présent projet de loi a été présenté le 27 avril 1967 par M. Servais, le Ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque (voir doc. n° 407/1, 1966-1967).

La Commission en a entamé l'examen le 3 mai 1967. Jusqu'au 31 janvier 1968, la Commission a tenu 8 réunions. En outre, une sous-commission s'est réunie le 10 janvier 1968 en vue d'examiner un amendement particulièrement important.

Le projet est devenu caduc par suite de la dissolution des Chambres législatives le 1^{er} mars 1968.

Le Gouvernement actuel l'a relevé de caducité par la loi du 20 décembre 1968 (voir Doc. n° 207/1, 1968-1969).

Votre Commission a repris l'examen du projet et y a consacré 4 réunions avant de procéder au vote final le 16 avril 1969.

Votre Commission a été persuadée dès l'abord de l'importance du projet, lequel a dû être soigneusement comparé avec la législation existante, en raison des modifications importantes qu'il visait à introduire dans la législation relative aux contrats de travail.

En outre, la Commission s'est également rendu compte de l'importance de l'œuvre législative qu'il lui incombait d'accomplir en ce qui concerne l'interprétation et les commentaires de la loi. Cette double préoccupation s'est manifestée pendant toute la durée des travaux de la Commission.

Dès lors, la Commission a réglé ses travaux en conséquence. Elle a décidé d'emblée de scinder la discussion en deux phases. En première lecture, un examen général devait être consacré aux articles, sans qu'il soit procédé à des votes, ni à la discussion des amendements présentés.

C'est au cours de la seconde lecture que ces amendements devaient être examinés et qu'il s'indiquait de voter sur les articles.

La durée prolongée des discussions a entraîné, pour certains articles, une troisième et même une quatrième lecture.

Plus d'une centaine d'amendements ont été présentés. Le projet initial contenait 42 articles. Le projet adopté par votre Commission en compte 75. La plupart des amendements émanent du Gouvernement. Certains d'entre eux ont été publiés, tandis que d'autres n'ont été distribués qu'aux seuls membres de la Commission en tant que documents de travail. La Commission a pris à son compte certains de ces derniers. Pour tous les amendements présentant quelque importance, l'avis du Conseil national du Travail a été demandé, de sorte qu'il est permis d'affirmer que le projet a été élaboré en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. L'avis du Conseil d'Etat a été également demandé pour bon nombre d'amendements.

Le projet a notamment pour objet d'uniformiser le contrat de travail et le contrat d'emploi. En conséquence, plusieurs articles des deux législations seront tout à fait identiques.

A cette occasion, la Commission a exprimé le vœu qu'un projet à mettre au point réalise la coordination des deux législations. Le contrat de louage de travail pour le personnel domestique devrait y être intégré.

Ce vœu a été réitéré à plusieurs reprises au cours de la discussion des articles.

Les travaux de la Commission ont été caractérisés par un esprit d'entente et de collaboration. Presque tous les

Bijna alle amendementen en alle artikelen werden eenparig aangenomen.

Bij alle leden primeerde de zorg goed wetgevend werk te verrichten. Ik moge als verslaggever alle leden hiervoor mijn dank betuigen.

* * *

Bij wijze van inleiding kwam het ons gepast voor het verslag van de bespreking van deze belangrijke voorstellen tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, waaraan nieuwe ideeën ten grondslag liggen, te doen voorafgaan door een geschiedkundig overzicht over het ontstaan, de conceptie, de karakteristieken en de evolutie van de wetten op de arbeidsovereenkomst van 10 maart 1900 en op het bediendencontract van 17 augustus 1922.

Aldus wordt onderhavig ontwerp historisch en evolutief beter gesitueerd.

II. — HISTORISCH OVERZICHT.

De totstandkoming van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst

De definitieve start van de Belgische sociale wetgeving dateert uit de jaren 1886-1905.

1886 was het jaar van de grote stakingen in de industrie-centra van de provincies Luik en Henegouwen, stakingen die tot gevolg hadden dat op regeeringsniveau het bewustzijn van dringende sociale maatregelen ten behoeve van de arbeidsklasse sterk doordrong.

Dit bewustzijn uitte zich in de oprichting, op 17 april 1886, van een Arbeidscommissie (Commission du Travail) die ermede belast was een ruim onderzoek in te stellen naar de arbeidsvoorwaarden in nijverheid en landbouw. Zij werkte in zeer korte tijd een ruim programma van sociale hervormingen uit dat aan de desbetreffende wetten uit de jaren 1886-1905 ten grondslag ligt.

De echo van het werk van deze Commissie weerklinkt trouwens in de troonrede van 1886, die onder de verantwoordelijkheid van de regering Beernaert de officiële politiek ter zake bevestigde.

Op het programma stonden het stemmen van wetten op de vrouwen- en kinderarbeid, de betaling van het loon, de arbeidswoningen en de sociale verzekeringen.

In de ogen van de Arbeidscommissie van 1886 was het overigens ook aangewezen de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen door een algemene wet (loi d'ensemble) waarin o.m. aan de problemen van de arbeidsduur, de zondagrust, de arbeidsongevallen, enz... een oplossing zou worden gegeven.

Het zou echter nog tot 1900 duren vooraleer een dan nog ontoereikende wetgeving op de arbeidsovereenkomst zou tot stand komen, wetgeving die wij thans, met diverse aanvullingen, nog kennen als de wet van 10 maart 1900, terwijl de wet op het bediendencontract tot 7 augustus 1922 op zich zou doen wachten.

De opvattingen en kenmerken van de wet van 10 maart 1900.

1. Het burgerrechtelijk karakter.

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst bracht niet zoveel nieuws: zij bevestigde vooral wat reeds

amendements et tous les articles ont été adoptés à l'unanimité.

Réaliser une œuvre législative de bonne facture a été la préoccupation première de tous les membres. En ma qualité de rapporteur, je me permets d'adresser à ceux-ci tous mes remerciements à cet égard.

* * *

Nous avons estimé utile d'introduire par un aperçu historique le rapport sur la discussion de ces importantes propositions de modification des lois relatives aux contrats de louage, de travail, à la base desquelles se trouvent des idées nouvelles. Cet aperçu reprend la genèse, la conception, les caractéristiques et l'évolution des lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et du 17 août 1922 sur le contrat d'emploi.

Ce faisant, le présent projet se trouve mieux situé à la fois des points de vue de l'histoire et de l'évolution.

II. — APERÇU HISTORIQUE.

La genèse de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Les débuts décisifs de la législation sociale belge datent des années 1886-1905.

L'année 1886 a été celle des grandes grèves dans les centres industriels des provinces de Liège et de Hainaut, ces grèves ayant pour conséquence que les milieux gouvernementaux ont pris pleinement conscience de la nécessité d'édicter d'urgence des mesures sociales en faveur de la classe ouvrière.

Cette prise de conscience se manifesta, le 17 avril 1886, par la création d'une Commission du Travail, chargée d'une vaste enquête sur les conditions de travail dans l'industrie et l'agriculture. En très peu de temps, elle élaborait un large programme de réformes sociales qui est à l'origine des lois votées à ce sujet au cours de la période 1886-1905.

L'écho des travaux de cette Commission trouva d'ailleurs une répercussion dans le discours du trône de 1886, lequel, sous la responsabilité du gouvernement Beernaert, était une affirmation de la politique officielle en la matière.

Le programme prévoyait le vote de lois sur le travail des femmes et des enfants, le paiement du salaire, les habitations ouvrières et les assurances sociales.

D'après la Commission du Travail de 1886, il s'indiquait d'ailleurs de régler les rapports entre les employeurs et les travailleurs par une loi d'ensemble qui aurait apporté une solution, notamment aux problèmes de la durée du travail, du repos dominical, des accidents du travail, etc...

Il aura cependant encore fallu attendre l'année 1900 avant que n'intervienne une législation — d'ailleurs encore insuffisante — sur le contrat de travail, législation que présentement, moyennant des ajoutes diverses, nous connaissons encore comme étant celle du 10 mars 1900, la loi relative au contrat d'emploi se faisant attendre jusqu'au 7 août 1922.

Les conceptions et les caractéristiques de la loi du 10 mars 1900.

1. Caractère civil.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail n'apporta pas tellement d'innovations: elle consacra surtout des usa-

in de gebruiken bestond. Zij ging uit van het burgerlijk recht, want men was destijds van mening dat het sociaal recht normaal bij het burgerlijk recht moest aanleunen. Maar niemand zal betwijfelen dat er een aanzienlijke afstand bestaat tussen de geest van het Napoleontische Wetboek die in de bovenbedoelde wet tot uiting komt, en het sociaalrechtelijk ideaal zoals de arbeidersbeweging dit steeds heeft gezien (1).

De wet van 10 maart 1900 was dus een poging om, nog in de geest van de negentiende eeuw, een burgerrechtelijk contract op de arbeidsovereenkomst op te stellen. Zij leunt trouwens zoveel mogelijk aan bij de in het Burgerlijk Wetboek geldende regelen en meer bepaald bij die welke vervat zijn in Titel III van Boek III en betrekking hebben op contracten of verbintenissen uit overeenkomst in het algemeen.

Men kan in dit opzicht een vergelijking maken met de contracten die het onderwerp uitmaken van diverse titels van het bedoelde wetboek, zoals die van koop, ruil, huur, vennootschap, enz. en het ware niet ondenkbaar geweest dat de wet op de arbeidsovereenkomst zelfs een plaats had kunnen vinden in ditzelfde Wetboek. Men is er echter steeds voor teruggeschrokken het arbeidsrecht en het sociaal recht in het algemeen zonder meer in een of andere tak van het recht en dan meer bepaald in het — wat te eerbiedwaardig — burgerlijk recht op te nemen. De reeds vóór de wet van 10 maart 1900 totstandgekomen wetten met een sociale draagwijdte, zoals bv. die van 16 augustus 1887 houdende regeling van de betaling van het loon aan de werklieden, kenden een zelfstandig bestaan.

Hetzelfde gold ook voor de eerste wet op de werkrechtsraden dd. 7 februari 1859. t.o.v. de wetgeving op de rechterlijke inrichting.

Dat de wet op de arbeidsovereenkomst, zoals gezegd, nauw aanleunde bij de heersende opvattingen van het bur-

ges déjà existants. Elle prenait comme point de départ le droit civil, parce qu'à l'époque prévalait l'opinion que le droit social devait normalement être calqué sur le droit civil. Personne ne contestera cependant qu'il y a un monde entre l'esprit du Code Napoléon, qui se révélait dans la loi susvisée, et l'idéal de législation sociale, tel qu'il a toujours été vu par le mouvement ouvrier (1).

La loi du 10 mars 1900 constituait donc une tentative en vue d'établir, toujours dans l'esprit du XIX^e siècle, un contrat traitant du louage de travail et basé sur le droit civil. Elle s'inspire d'ailleurs autant que possible des règles en vigueur dans le Code civil et plus précisément de celles qui sont reprises au Titre III du Livre III et qui visent les contrats ou les obligations conventionnelles en général.

Un parallèle peut être établi à cet égard avec les contrats — vente, échange, location, société, etc. — faisant l'objet des divers titres du Code dont il est question, et il n'aurait pas été inconcevable, sans doute, que la loi sur les contrats de louage de travail puisse elle-même être incorporée à ce Code. Cependant, on a toujours craint d'insérer purement et simplement le droit régissant les problèmes du travail et, plus généralement, le droit social dans l'une ou l'autre rubrique du Droit et — plus particulièrement encore — dans le trop vénérable édifice qu'est le Droit civil. Les lois à caractère social qui sont entrées en vigueur avant la loi du 10 mars 1900, comme par exemple la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires des ouvriers, ont toujours été des lois isolées.

Il en était de même de la loi initiale, en date du 7 février 1859, relative aux conseils de prud'hommes par rapport à la législation sur l'organisation judiciaire.

Que la loi sur le contrat de travail — ainsi que nous l'avons dit déjà — s'inspirait fortement des conceptions

(1) In haar verslag n° 543 (1952-1953) dd. 23 juni 1953 over de wetsvoorstellen n° 51 (B. Z. 1950) van de heer Major tot wijziging van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en n° 128 (B. Z. 1950) van de heer De Paepe tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract schreef Mevr. De Riemaeker-Legot daaromtrent het volgende:

« In tegenstelling met de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract die veel meer een beschermingswet is dan wel een « benoemd contract », vormt de wet van 10 maart 1900 werkelijk een volledig juridisch geheel, waarbij de wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer worden vastgelegd en waarbij afgeweken wordt van de principes van het Burgerlijk Wetboek, ten einde het beginsel te huldigen van gelijkheid onder de contracterende partijen. »

Professor Paul Horion geeft deze zienswijze zeer duidelijk weer in zijn artikel in de *Maatschappelijke Vooruitgang* (juli 1938, blz. 109). Hij zegt daar:

« De wet van 1900 heeft geen ander uitwerksel dan te verhelpen aan het tekort van het Burgerlijk Wetboek. Zij is hoofdzakelijk een wet van burgerlijk recht. »

De meeste harer beschikkingen hebben eenvoudig een aanvullend karakter. Zij zijn niet van openbare orde, behalve enkele uitzonderingen.

Deze wet, die niet gestemd werd om te verhelpen aan bijzondere misbruiken, maar op een algemene wijze om een einde te stellen aan de gerechtelijke ongelijkheid waarvan de partijen der arbeidsovereenkomst leden, heeft het uitzicht van een volledig en geordend werk. »

Verder constateert Mevr. Riemaeker-Legot nog dat « de basis van het wettelijk statuut van de arbeider bleef wat ze in 1900 was » en zij knoopt daaraan de volgende bedenking vast:

« Wanneer wij daarenboven de grondige veranderingen overschouwen welke zich gedurende de laatste jaren op sociaal gebied hebben voorgedaan, verwondert het wel enigszins dat deze wet van 1900 tot heden (1953) aan geen dieper onderzoek werd onderworpen... Men begrijpt best dat de thans vigerende wet op het arbeidscontract niet meer kan overeenstemmen met de noodwendigheden. »

(1) Dans son rapport n° 543 (1952-1953) du 23 juin 1953 concernant les propositions de loi n° 51 (S. E. 1950) de M. Major portant modification à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et n° 128 (S. E. 1950) de M. De Paepe modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, M^{me} De Riemaeker-Legot écrit ce qui suit:

« A l'encontre de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, qui est plutôt une loi de protection qu'un « contrat nommé », la loi du 10 mars 1900 forme en réalité un tout juridique complet, établissant les devoirs réciproques de l'employeur et du travailleur et dérogeant aux principes du Code civil afin de consacrer le principe de l'égalité entre les parties contractantes. »

Le Professeur Paul Horion expose très clairement ce point de vue dans un article publié dans le *Progrès social* (juillet 1938, p. 105). Il déclare notamment:

« La loi du 10 mars 1900 n'a d'autre effet que de parer à la carence du Code civil. C'est essentiellement une loi de droit civil. »

La plupart de ces dispositions ont simplement un caractère supplétif. Elles ne sont pas d'ordre public, sauf de rares exceptions.

Cette loi, qui n'a pas été conçue pour parer à des abus particuliers, mais d'une façon générale pour mettre fin à l'incertitude juridique dont souffraient les parties au contrat de travail, a l'aspect d'une œuvre complète et ordonnée. »

M^{me} De Riemaeker-Legot constate ensuite encore que « la base du statut légal du travailleur est restée ce qu'elle était en 1900 » et lie à cette constatation la réflexion qui suit:

« Lorsque nous considérons d'autre part les modifications profondes intervenues dans le domaine social au cours des dernières années, nous sommes quelque peu surpris de constater que la loi de 1900 n'a pas, jusqu'à présent (1953), fait l'objet d'un examen plus approfondi. On comprend aisément que la loi actuelle sur le contrat de travail n'est plus de nature à répondre aux nécessités présentes. »

gerlijk recht blijkt uit talrijke artikelen van de oorspronkelijke wet, die, hoewel zij als uitvloeisels, als toelichtingen of als afwijkingen van het bedoelde recht zijn geformuleerd, toch steeds in de lijn van ditzelfde recht blijven.

Aldus bezegelde artikel 3 betreffende de voorwaarden van de arbeid, wel te verstaan zonder de toevoeging van de wet van 4 maart 1954, waarin de verwijzing naar de collectieve overeenkomsten is vervat, de juridische maar louter theoretische gelijkheid tussen de partijen.

De overeenkomst tussen partijen regelt alles, met uitzondering van de enkele bepalingen van openbare orde die in de wet werden opgenomen en, bij stilzwijgen van de overeenkomst en van de wet, van het gebruik.

De burgerrechtelijk orde van de rechtsbronnen blijft behouden: eerst komt de overeenkomst; in de tweede plaats, de wet; in de derde plaats, het gebruik.

Wel mochten de beroepsverenigingen met rechtspersoonlijkheid — wet van 31 maart 1898 — als lasthebbers van hun leden, werkgevers of werknemers, overeenkomsten afsluiten; maar het statuut van die verenigingen was zo eng opgevat dat de arbeidsorganisaties bijna eenparig geweigerd hebben zich onder het statuut van de wet te plaatsen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten zullen — op enkele uitzonderingen na — dus pas in een later stadium van de sociale ontwikkeling tot stand komen; zij zullen meer bepaald in de periode tussen beide wereldoorlogen hun ware vlucht nemen, om bezegeld te worden door de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités en meer bepaald door artikel 12 van het genoemde besluit krachtens hetwelk aan de beslissingen van die comités door de Koning bindende kracht kan worden verleend.

Welnu, het is pas in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten dat de praktische ongelijkheid tussen de partijen: de werkgevers enerzijds, de werknemers anderzijds, werd doorbroken. De arbeidsovereenkomst bleef in het kader van de wet van 10 maart 1900, voor de arbeider meer een toetredingscontract dan wat anders. Pas gegroepeerd in de vakverenigingen die als erkende onderhandelingspartners met het patronaat konden optreden, slaagden de werknemers erin hun zwakkere sociale en economische positie door hun aantal te compenseren en werden zij in de mogelijkheid gesteld om over de arbeidsvoorwaarden te discussiëren (1).

Behalve in het reeds geciteerde artikel 3 komt, in de oorspronkelijke wet, het burgerrechtelijk karakter van de wet van 10 maart 1900 o. m. tot uiting:

— in artikel 4: het getuigenbewijs kan niet ingeroepen worden tegen schriftelijke bedingen, ook wanneer het gaat om bedingen die later eventueel bij mondelinge of stilzwijgende overeenkomst zouden zijn gewijzigd, en dit op grond van de tweede zin van het eerste lid van artikel 1341 van het B. W.;

— in artikel 5: men kan zijn arbeid slechts verhuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming.

Deze bepaling is de trouwe weergave van artikel 1780 van het B. W. en werd ingevoerd op verzoek van de heer Woeste om de wet vollediger te maken.

Het ligt hier natuurlijk niet in de bedoeling kritiek uit te oefenen op de aangehaalde bepaling, maar enkel te illustre-

(1) Zie Stuk van de Senaat n° 148 (1966-1967): ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

prédominantes en matière de droit civil apparaît dans de nombreux articles de la loi initiale, lesquels, bien que leurs formulations soient celles de conséquences, d'explications ou de dérogations par rapport au droit en question, se situent constamment dans la ligne de ce dernier.

C'est ainsi que l'article 3 relatif aux conditions de travail, indépendamment — il va sans dire — de l'ajoute contenue dans la loi du 4 mars 1954 se référant aux conventions collectives du travail, consacrait l'égalité juridique, purement théorique cependant, des parties.

A l'exception de quelques dispositions d'ordre public figurant dans la loi, c'est la convention entre parties qui règle tout et, en cas de silence de cette dernière et de la loi, c'est l'usage.

La hiérarchie des sources du droit, telle qu'elle figure dans le droit civil, est maintenue: en premier lieu, il y a la convention; en deuxième lieu: la loi; en troisième lieu: l'usage.

Certes, les organisations professionnelles dotées de la personnalité juridique — loi du 31 mars 1898 — étaient habilitées à conclure des conventions en qualité de mandataires de leurs membres, employeurs ou travailleurs, mais le statut de ces organisations était d'une conception tellement étroite que les organisations des travailleurs ont quasi unanimement refusé de se soumettre au statut légal.

Les conventions collectives de travail — à quelques exceptions près — ne seront donc créées qu'au cours d'une phase ultérieure de l'évolution sociale: elles prendront notamment leur véritable essor au cours de la période entre les deux guerres mondiales, pour être consacrées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires et, plus spécialement, par l'article 12 dudit arrêté, en vertu duquel un arrêté royal peut donner force obligatoire aux décisions prises par ces commissions.

Or, ce n'est que dans le cadre des conventions collectives de travail qu'a été rompue l'inégalité existant en pratique entre les parties: les travailleurs, d'une part, les employeurs, d'autre part. Dans le cadre de la loi du 10 mars 1900, le contrat de travail restait dans le chef du travailleur plutôt un contrat d'adhésion qu'autre chose. Les travailleurs, qui venaient à peine de se grouper dans des organisations syndicales pouvant servir de partenaires reconnus en vue de négocier avec le patronat, ont réussi à compenser, par leur nombre, leur situation économique et sociale plus faible et ils ont obtenu la possibilité de discuter de leurs conditions de travail (1).

Le texte initial de la loi du 10 mars 1900 montre qu'il s'agit d'une loi civile. Cette caractéristique ne ressort pas seulement de l'article 3 précité mais notamment:

— de l'article 4: la preuve testimoniale ne peut être invoquée contre des clauses écrites, même s'il s'agit de clauses qui, éventuellement, auraient été modifiées ultérieurement par convention verbale ou tacite et ce sur base de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 1341 du Code civil;

— de l'article 5: on ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

Cette disposition est la reproduction fidèle de l'article 1780 du Code civil; elle a été insérée à la demande de M. Woeste en vue de rendre la loi plus complète.

Il n'entre naturellement pas dans nos intentions de critiquer la disposition citée, mais uniquement de montrer

(1) Voir Document du Sénat n° 148 (1966-1967): projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

ren hoezeer de auteurs van de wet van 10 maart 1900 als het ware door het B. W. waren gebiologeerd.

— in artikel 6 : verjaring met zes maanden van de rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien (vervangen door artikel 3 van de wet van 4 maart 1954) : strookt met artikel 2271 van het B. W.;

— in artikel 7, dat de verplichtingen van de werknemer bepaalt; dit artikel vindt zijn tegenhanger in artikel 11 dat over de verplichtingen van de werkgever handelt; in verband met het eerste lid weze terloops aangestipt dat het verwijst naar de burgerrechtelijke notie van « de zorg van een goed huisvader »; (wat de omvang van de daarmede bedoelde verantwoordelijkheid betreft, bestaat er, volgens de auteurs, een verhouding tussen de aard van de verrichte arbeid en het betaalde loon); verder zij aangestipt dat niet alle verplichtingen van de werknemer in het bedoelde artikel zijn opgenomen; gelden eveneens de verplichtingen die kunnen voortvloeien uit de artikelen 1134 en 1135 van het B. W. Deze artikelen luiden als volgt :

« Art. 1134 : Alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, strekken degenen die deze hebben aangegaan tot wet.

Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.

Zij moeten te goeder trouw worden ten uitvoer gebracht. »

« Art. 1135 : Overeenkomsten verbinden niet alleen tot hetgeen daarin uitdrukkelijk bepaald is, maar ook tot alle gevolgen die door de billijkheid, het gebruik of de wet van de verbintenis, volgens de aard ervan, worden toegekend. »

— Anderzijds kent ook artikel 11, dat, zoals gezegd, betrekking heeft op de verplichtingen van de werkgever, de notie van de « zorg van een goed huisvader ». Het wordt gesanctioneerd op grond van artikel 1147 van het B. W., dat n.l. voorziet in de veroordeling tot schadevergoeding wegens niet-nakoming van de verbintenis.

— Een gelijkaardige beschouwing geldt voor artikel 13 van de wet dat de bewaring van de gereedschappen van de arbeider door de werkgever betreft. Dit artikel houdt verband met artikel 1927 van het B. W.

— Andere verwijzingen naar het B. W. dringen zich op waar het gaat om de verschillende wijzen van beëindiging van de overeenkomst (art. 16). De algemene wijzen van beëindiging waarvan in dit artikel sprake is betreffen bv. die bedoeld bij de artikelen 1183 en 1184 van het B. W. : ontbindende voorwaarden van de verbintenissen; 1234 : tenietgaan van de verbintenissen en de verjaring

— Onder de afwijkingen van de bepalingen van het B. W. kunnen wij bv. nog vermelden de uitzonderingen die bij de wet van 10 maart 1900 werden ingevoerd (art. 29 en vlg.) op de artikelen van het Wetboek die betrekking hadden op de wederzijdse rechten en verplichtingen van de echtgenoten (voor het laatst gewijzigd bij de wet van 30 april 1958 tot wijziging van de artikelen 212 tot en met 226bis van het B. W.), en krachtens welke de gehuwde vrouw o.m. haar arbeid kon verhuren eventueel tegen de wil van de man in, op voorwaarden dat de vrede-rechter haar daartoe machtigde, haar loon mocht ontvangen en daarover voor de behoeften van de huishouding mocht beschikken.

Andere artikelen regelen de handelingsbevoegdheid van de minderjarige en de afgifte van het loon aan deze laatste (art. 34 en vlg.)

Ten slotte weze aangestipt dat ook ten huidigen dage het burgerrechtelijk karakter van de wet van 10 maart 1900

combinen les auteurs de la loi du 10 mars 1900 étaient pour ainsi dire « biologiquement » influencés par le Code civil.

— de l'article 6 : prescription par six mois des actions résultant du contrat de travail (remplacé par l'article 3 de la loi du 4 mars 1954) : est dans la ligne de l'article 2271 du Code civil;

— de l'article 7 : qui fixe les obligations du travailleur; l'article 11, qui a trait aux obligations de l'employeur, constitue le pendant de cet article; en ce qui concerne le premier alinéa, soulignons incidemment qu'il se réfère à la notion de droit civil « diligence d'un bon père de famille »; (en ce qui concerne l'importance de la responsabilité visée par ces mots, il existe, selon les auteurs, une relation entre la nature du travail exécuté et le salaire payé); de plus, il convient de signaler que toutes les obligations du travailleur ne figurent pas dans cet article; les obligations qui peuvent résulter des articles 1134 et 1135 du Code civil sont également d'application. Ces articles sont libellés comme suit :

« Article 1134 : Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

« Article 1135 : Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. »

— Par ailleurs, l'article 11 qui, comme nous l'avons dit, a trait aux obligations des employeurs, connaît aussi la notion « diligence d'un bon père de famille ». La sanction qui y est attachée est basée sur l'article 1147 du Code civil, qui prévoit la condamnation au paiement de dommages et intérêts à raison de l'inexécution de l'obligation.

— Une considération analogue vaut pour l'article 13 de la loi qui a trait à la conservation des outils du travailleur par l'employeur. Cet article est en corrélation avec l'article 1927 du Code civil.

— D'autres références au Code civil s'imposent en ce qui concerne les différentes manières de mettre fin au contrat (article 16). Les modes généraux d'extinction des obligations, dont il est question à cet article, correspondent, par exemple, à ceux qui sont visés aux articles 1183 et 1184 du Code civil « Conditions résolutoires des obligations »; 1234 : extinction des obligations et la prescription.

— Parmi les dérogations aux dispositions du Code civil, il est possible de citer encore, par exemple, les exceptions prévues par la loi du 10 mars 1900 (articles 29 et suivants) aux articles du Code qui avaient trait aux droits et devoirs respectifs des époux (modifiés pour la dernière fois par la loi du 30 avril 1958 portant modification des articles 212 à 226bis inclus du Code civil) et en vertu desquels la femme mariée pouvait éventuellement louer son travail contre la volonté de son mari à condition d'obtenir l'autorisation du juge de paix, pouvait recevoir son salaire et en disposer pour les besoins du ménage.

D'autres articles règlent la capacité d'agir du mineur et la remise du salaire à ce dernier (articles 34 et suivants).

Enfin, signalons encore que, de nos jours, il ressort clairement de la lecture du texte de la loi du 10 mars 1900 qu'il

bij een lezing van de teksten steeds sterk opvalt, zodat die teksten — wil men de algehele betekenis van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten vatten — moeten geplaatst worden in het kader van het geheel van de wetgevingen op het gebied van de arbeid en de sociale zekerheid, wetgevingen waaronder wij hier terloops die op de collectieve arbeidsovereenkomsten hebben vermeld.

2. Het procedurekarakter.

Wanneer wij het hier hebben over het procedurekarakter van de wetgeving van 10 maart 1900, verstaan wij daarvoor de veelvoudige noodzakelijkheid voor de partijen en dus voor de werknemer een beroep te doen op de bevoegde rechtsmacht om de algemene burgerrechtelijke noties van de wet concreet te doen interpreteren en toepassen. De boven aangehaalde voorbeelden in verband met het burgerrechtelijk karakter van deze wet zijn zoveel illustraties van die onvermijdelijke veelvoudige tussenkomsten van de rechter.

Welnu, het gebrek aan concrete instelling van de wet ontnam deze voor een aanzienlijk deel haar beschermend karakter t. a. v. de werknemer. Deze vaststelling is des te treffender gezien het precare karakter van de arbeidsovereenkomst die bv. enkel in een opzeggingstermijn van zeven dagen voorzag (artikel 19 van de oorspronkelijke tekst), terwijl in ondernemingen waarvoor het werkplaatsreglement verplichtend was gesteld, dergelijke voorafgaande opzegging alleen hoefde gedaan te worden wanneer dat reglement zulks eiste!

Het was vrij naïef in dergelijk perspectief te verwachten dat de arbeider zich bij geschil, als juridisch gelijke maar als economisch zwakke en sociaal ondergeschikte, met hetzelfde gemak en dezelfde gereedheid als de werkgever tot de bevoegde rechtsmacht zou wenden en niet veeleer zijn recht noodgedwongen zou verzaken.

Nog ter illustratie van de bovenvermelde karakteristiek van de wet van 10 maart 1900 verdient de memorie van toelichting tot het oorspronkelijke wetsontwerp (stuk Kamer n° 26 — Zitting 1896-1897) te worden aangehaald en meer bepaald een passus ervan die betrekking heeft op de arbeidsongevallen geregeld bij artikel 11 en die in beginsel nog steeds zou gelden indien hij niet door andere wetgevingen ware impliciet opgevangen geworden :

« Het ontwerp bestempelt de werkgever dan ook niet als iemand die zekerheid verschuldigd is (in de eentalige Franse tekst komt de wel kenschetsende, aan het burgerlijk recht ontleende term « débiteur de sécurité » voor : noot van de verslaggever); het beperkt zich ertoe hem de verplichting op te leggen — zoals een toegewijd gezinshoofd — voor te waken dat het werk wordt verricht in een gepaste sfeer uit een oogpunt van gezondheid, hygiëne en veiligheid. Indien de arbeider van het ondernemingshoofd schadevergoeding meent te kunnen eisen voor een tijdens het werk opgelopen letsel, moet hij niet slechts het bewijs van de schade leveren, maar ook bewijzen dat het contract niet is uitgevoerd, d. w. z. dat de werkgever contractueel gezien schuld heeft.

In afwachting van een bijzondere wet betreffende het vergoeden van arbeidsongevallen zullen de rechtbanken er zich toe beperken om overeenkomstig het bovenstaande de juridische konsekventies af te leiden die zijn vervat in de tekst van het 2° van artikel 12 (grosso modo dezelfde tekst als die van lid 2 van het huidige artikel 11 : noot van

s'agit d'une loi de droit civil, de sorte que — si l'on entend saisir toute la signification de la législation sur les contrats de louage de travail — ces textes doivent être placés dans le cadre de l'ensemble des lois relatives au travail et à la sécurité sociale, lois dont nous avons incidemment cité celles qui ont trait aux conventions collectives de travail.

2. La procédure.

Par la procédure prévue dans la loi de 1900, nous entendons la nécessité multiple pour les parties, et donc pour les travailleurs, d'avoir recours à la juridiction compétente pour faire interpréter et appliquer concrètement les notions générales de droit civil inscrites dans la loi. Les exemples cités ci-dessus montrant qu'il s'agit d'une loi de droit civil constituent autant d'illustrations de la nécessité des multiples interventions du juge.

Or, l'absence de portée concrète a enlevé à cette loi une part considérable de sa vocation protectrice à l'égard du travailleur. Cette constatation est d'autant plus frappante vu le caractère précaire du contrat de travail qui, par exemple, prévoyait seulement un avertissement préalable de sept jours (article 19 du texte initial), tandis que dans les entreprises où le règlement d'atelier était obligatoire, il n'y avait lieu à semblable préavis que si le règlement l'exigeait!

Dans cette perspective, c'était faire preuve d'une naïveté assez grande que de croire que l'ouvrier, en cas de litige, s'adresserait, bien qu'étant économiquement faible et occupant une position subalterne dans la vie sociale, en tant qu'égal sur le plan juridique, à la juridiction compétente aussi aisément que l'employeur et qu'il ne renoncerait pas plutôt à ses droits.

La caractéristique mentionnée ci-dessus de la loi du 10 mars 1900 peut encore être illustrée en citant l'exposé des motifs au projet de loi initial (doc. Chambre n° 26 — session 1896-1897), et plus particulièrement un passage de cet exposé, lequel a trait aux accidents du travail régis par l'article 11 et serait, en principe, encore toujours valable de nos jours s'il n'avait pas été modifié implicitement par d'autres législations :

« Aussi, le projet ne qualifie-t-il pas le chef d'entreprise de débiteur (l'emploi d'un terme emprunté à la terminologie du droit civil est significatif : note du rapporteur) de sécurité; il se borne à lui imposer le devoir de veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de salubrité, d'hygiène et de sécurité. Si l'ouvrier se croit en droit de réclamer au chef d'entreprise des dommages et intérêts, en réparation d'une lésion survenue au cours du travail, il aura à prouver non seulement le dommage, mais encore l'inexécution du contrat, c'est-à-dire la faute contractuelle du maître.

En attendant une loi spéciale concernant la réparation des accidents du travail, les tribunaux se borneront à déduire, conformément à ce qui vient d'être exposé, les conséquences juridiques impliquées dans le texte du 2° de l'article 12 (grosso modo le texte du 2° alinéa de l'actuel article 11 : note du rapporteur) qui ne fait que consacrer

de verslaggever), dat in feite niets anders dan een wettelijke bekrachtiging is van een door de recente rechtspraak steeds meer aanvaarde doctrine.» (1)

Men merkt onmiddellijk op, benevens het burgerrechtelijk en contractueel karakter van de besproken bepaling, de verwijzing van de belanghebbende voor de interpretatie ervan naar de bevoegde rechtsmacht en verder de allusie op een nog tot stand te brengen wetgeving op de arbeidsongevallen.

Terloops weze gezegd dat de bovenbedoelde bepaling niettemin een afwijking en vooruitgang betekende t. o. v. de bepalingen van de artikelen 1382, 1383 en 1384 van het B. W.; zo diende niet meer in hoofde van de werkgever een onrechtmatige daad te worden bewezen; de verplichtingen van deze laatsten vloeiden uit het arbeidscontract zelf voort.

3. De wet van 10 maart 1900 : onderdeel van het gehele statuut van de arbeider.

Uit deze laatste omstandigheid en uit de in voetnoot geciteerde wettelijke en reglementaire bepalingen blijkt eveneens, wat trouwens hierboven reeds werd aangestipt, dat nl. de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst niet is los te denken van het geheel van de wetgevingen op het gebied van de arbeid en van de sociale zekerheid.

Deze vaststelling komt uw verslaggever voor als van overwegend belang.

De wet van 10 maart 1900 is slechts een onderdeel van het gehele statuut van de arbeider, van het geheel van de met dit statuut verband houdende rechten en verplichtingen die over de vele wetgevingen op gebied van arbeid en sociale zekerheid verspreid liggen.

Ook de latere aanvullingen van deze wet dragen het merkteken van die toestand.

Zij beperken zich tot de concrete regeling van bepaalde verhoudingen en toestanden die zich in de relatie werkgever-werknemer kunnen voordoen.

De evolutie in de grond zelf van die relatie zoals die bv. blijkt uit de collectieve arbeidsovereenkomsten, uit de door verscheidene wetgevingen omschreven verplichtingen van de werkgever en rechten van de arbeiders als daar zijn raadplegingen, diverse vormen van verzekering, enz., heeft uiting gevonden in wetgevingen die buiten de wet op de arbeidsovereenkomst zijn tot stand gekomen.

4. De verdiensten van de wet van 10 maart 1900.

Toch heeft de wet van 10 maart 1900, naast een grotere rechtszekerheid van de werknemer, ook sommige onmiskenbare verbeteringen van zijn toestand met zich gebracht.

Dit geldt o.m. voor het reeds genoemde artikel 19 dat betrekking had op het beginsel van de opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan weliswaar het precaire karakter werd onderstreept maar die toch de aanvaarding van het belang-

legislativem een doctrine de plus en plus admise par la jurisprudence récente.» (1)

On remarque immédiatement, outre le caractère civil et contractuel de la disposition en cause, le renvoi de l'intéressé, quant à l'interprétation de celle-ci, à la juridiction compétente et plus loin l'allusion faite à une législation sur les accidents du travail non encore établie.

Qu'il soit dit en passant que la disposition susvisée constituait néanmoins une dérogation et un progrès par rapport aux dispositions des articles 1382, 1383 et 1384 du Code civil; c'est ainsi qu'il n'y avait plus lieu de prouver l'existence d'un fait illicite dans le chef de l'employeur : les obligations de ce dernier résultaient du contrat de travail lui-même.

3. La loi du 10 mars 1900 : élément de l'ensemble du statut de l'ouvrier.

De cette dernière circonstance ainsi que des dispositions légales et réglementaires citées dans la note au bas de la page, il résulte — ce qui d'ailleurs a déjà été dit plus avant — que la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ne peut être détachée de l'ensemble des législations dans le domaine du travail et de la sécurité sociale.

Votre rapporteur estime que cette constatation est d'une importance primordiale.

La loi du 10 mars 1900 ne représente qu'une partie de l'ensemble des dispositions statutaires concernant les travailleurs, de l'ensemble des droits et obligations qui sont en corrélation avec ce statut et se trouvent disséminé parmi les diverses législations en matière de travail et de sécurité sociale.

Il en va de même des dispositions qui sont venues compléter ultérieurement cette loi.

Ces dispositions se bornent à régler concrètement certains rapports et certaines situations qui peuvent se présenter dans les relations entre les employeurs et les travailleurs.

L'évolution qui est intervenue dans les fondements mêmes de ces relations, telle qu'elle résulte des conventions collectives de travail, des obligations des employeurs et des droits des travailleurs, notamment les consultations et les différents modes d'assurance, etc., droits définis par diverses législations non issues de la loi sur le contrat de travail.

4. Les aspects positifs de la loi du 10 mars 1900.

Néanmoins, outre une plus grande sécurité juridique des travailleurs, la loi du 10 mars 1900 a eu également pour effet certaines améliorations incontestables de leur situation.

Cette constatation vaut notamment en ce qui concerne l'article 19 précité, lequel avait trait au principe du délai de congé de sept jours dont la précarité avait — il est vrai — été soulignée, mais qui ouvrait néanmoins la voie à l'accep-

(1) De wet op de arbeidsongevallen dateert van 24 december 1903; de huidige wetgeving terzake is die geordend bij koninklijk besluit van 28 september 1931 met de nagekomen wijzigingen.

Zie ook de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en van 27 september 1947 houdende goedkeuring van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming; de wet van 6 juli 1949 betreffende de huisvesting van de arbeiders in de nijverheids-, landbouw- of handelsondernemingen en uitbatingen; de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede betreffende de salubriteit en de veiligheid van de werkplaatsen : comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

(1) La loi sur les accidents du travail date du 24 décembre 1903; la législation actuelle en cette matière est celle qui a été coordonnée par l'arrêté royal du 28 septembre 1931 avec ses modifications ultérieures.

Voir aussi les arrêtés du Régent du 11 février 1946 et du 27 septembre 1947 portant approbation du règlement général pour la protection du travail; la loi du 6 juillet 1949 concernant le logement des travailleurs dans les entreprises et exploitations industrielles agricoles ou commerciales; la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail : comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

rijk sociaal principe van de waarborg van stabiliteit van de werkgelegenheid inluidde; dit beginsel zou een heel wat ruimere toepassing vinden in de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract en in de latere wetgevingen tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Hetzelfde kan worden gezegd van de verplichting tot betaling van een vergoeding bij verbreking van de verbintenis zonder dringende reden en zonder voldoende inachtneming van de opzeggingstermijn : cf. art. 22; thans is dit artikel door de wet van 4 maart 1954 (cf. ook art. 19) aan langere opzeggingstermijnen dan die van zeven dagen aangepast.

Het past hier eveneens bepaalde bij de wet van 10 maart 1900 ingevoerde maatregelen die betrekking hebben op de bescherming van het loon in herinnering te brengen, bv. art. 26 : beperking van de eventueel als borgstelling ingehouden sommen tot 1/5 van het loon; toepasselijkheid op dit gedeelte van het loon — behalve ten bate van de werkgever voor wie borgstelling in handen van derden werd gedaan — van de wet van 18 augustus 1887 betreffende de onafstaansbaarheid en de onaantastbaarheid van het loon der werklieden.

Ten slotte mogen hier ook nog als positief worden aangestipt de bepalingen van dezelfde wet die de werkgevers zekere verplichtingen oplegden op het stuk van de veiligheid, de hygiëne en de moraliteit van de werknemers.

5. De evolutie van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Hoe heeft zich nu de verdere ontwikkeling van de wet op de arbeidsovereenkomst voltrokken ?

Het oorspronkelijke contractuele karakter van de arbeidsovereenkomst bleef behouden, maar op tal van precieze punten — o.m. die welke in de praktijk de belangrijkste waren gebleken — werd de desbetreffende wet aan de evolutie van het moderne sociale leven en recht aangepast en werden de aan de werknemer verstrekte waarborgen opgevoerd.

Ook werd gestreefd naar een nader tot elkaar brengen van de wetgevingen op de arbeidsovereenkomst eensdeels en op het bediendencontract anderdeels, waarover verder.

Om van deze evolutie een idee te krijgen is het aangewezen de belangrijkste wijzigingen en/of aanvullingen die door opeenvolgende wetten werden ingevoerd, nader toe te lichten.

In dit verband wezen onder meer vermeld :

- de wet van 22 juli 1952 : schorsing van het arbeidscontract in geval van vervulling van militaire dienstplicht;
- de wet van 4 maart 1954 : daarbij werd o.m. het beginsel van het gewaarborgd dagloon ingevoerd voor de arbeider die zich normaal op zijn werk aanbiedt en die om redenen onafhankelijk van zijn wil niet werken kan (art. 12, W. 12 maart 1900). — Dit beginsel werd gepreciseerd en aangevuld door de wet van 20 juli 1960.

Er werden eveneens nieuwe bepalingen ingevoerd omtrent de schorsing van de overeenkomst bij ongeval, ziekte of bevalling, terwijl een vergoeding werd bepaald bij verbreking van het contract in een van deze gevallen; andere bepalingen voorzien in verruimde opzeggingstermijnen bij verbreking van het arbeidscontract alsook in vergoedingen die bij niet-naleving van de bedoelde termijnen zijn verschuldigd.

Nog andere bepalingen beoogden o.m. :

- de invoering als rechtsbron van de niet door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

tation du principe, socialement si important, de la garantie de la stabilité d'emploi. Ledit principe a trouvé une application beaucoup plus large dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi ainsi que dans les lois ultérieures qui ont modifié la loi sur le contrat de travail.

On peut en dire de même au sujet de l'obligation de payer une indemnité en cas de rupture de l'engagement sans juste motif, en omettant de donner, d'une manière suffisante, le préavis de congé : voir l'art. 22; actuellement, cet article a été modifié par la loi du 4 mars 1954 (cf. également l'art. 19 en fonction de délais de congé supérieurs à ceux de sept jours).

Il convient également de rappeler ici certaines mesures qui ont été instaurées par la loi du 10 mars 1900 et qui ont trait à la protection du salaire, par exemple l'article 26 : limitation, à 1/5^e du salaire, des prélèvements éventuellement opérés à titre de garantie, applicabilité à cette partie du salaire — sauf en faveur de l'employeur pour lequel cautionnement a été opéré en mains de tiers — de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à insaisissabilité des salaires des ouvriers.

Enfin, nous pourrions encore signaler parmi les aspects positifs, les dispositions de la même loi qui imposent aux employeurs certaines obligations en matière de sécurité, d'hygiène et de moralité des travailleurs.

5. L'évolution de la loi sur le contrat de travail.

Quelle a été l'évolution ultérieure de la loi sur le contrat de travail ?

Le caractère contractuel initial du contrat de travail a été maintenu, mais sur de nombreux points précis — notamment ceux qui se sont révélés être les plus importants dans la pratique — cette loi a été adaptée en fonction de l'évolution de la société et du droit social modernes, et plus de garanties ont été données aux travailleurs.

On s'est également efforcé d'harmoniser davantage les législations sur le contrat de travail, d'une part, et sur le contrat d'emploi, d'autre part; nous y reviendrons encore.

Pour se faire une idée de cette évolution, il s'indique de donner quelques précisions sur les dispositions modificatives et/ou additives importantes qui ont été instaurées par des lois successives.

Nous citerons notamment à cet égard :

- la loi du 22 juillet 1952 : suspension du contrat de travail en cas d'accomplissement du service militaire;
- la loi du 4 mars 1954 : qui instaura, notamment, le principe du salaire journalier garanti pour le travailleur qui se présente normalement à son travail et qui, pour des raisons indépendantes de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler (art. 12, loi du 12 mars 1900). — Ce principe a été précisé et complété par la loi du 20 juillet 1960.

De nouvelles dispositions ont été également adoptées au sujet de la suspension du contrat en cas d'accident, de maladie ou d'accouchement et une indemnité a été prévue en cas de rupture du contrat dans l'un de ces cas; d'autres dispositions prévoient des délais de congé plus importants en cas de rupture du contrat de travail ainsi que des indemnités en cas d'inobservation des délais fixés.

D'autres dispositions visaient notamment :

- l'admission, en tant que sources de droit, des conventions collectives de travail qui n'ont pas été rendues obligatoires par le Roi;

— de invoering van nieuwe termijnen van verjaring van de rechtsvordering (in verband met de verhoging van de stabiliteit van betrekking);

— de bepaling van regels (duur, vorm) die betrekking hebben op het arbeidscontract op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming;

— de vermelding van de aard van de bedrijvigheid van de werknemer op het getuigschrift dat, op verzoek van de werknemer, door de werkgever na de beëindiging van de overeenkomst moet worden afgeleverd, enz...

De wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon was een belangrijke poging om het beginsel zelf van de waarborg van het loon te bevestigen en te verzuimen en dus de werknemers tegen de onzekerheid van het inkomen beter te beschermen.

In deze gedachtengang wordt het loon niet meer uitsluitend beschouwd als een compensatie van geleverde prestaties, maar ook als een element dat verband houdt met de persoonlijke en familiale behoeften en noodwendigheden van de werknemer. Zulks werd door de heer Claeys in zijn verslag over het desbetreffende ontwerp (Stuk Kamer n° 414/12 — Zitting 1959-1960) zeer gepast onderstreept.

Verder was de bedoelde wet klaarblijkelijk een poging om de toestand van de arbeiders nader te brengen bij die van de bedienden en om de handenarbeid te revaloriseren.

De wet van 1960 behelsde vooreerst een aantal bepalingen die in de wet van 10 maart 1900 definitief werden opgenomen.

Zij betroffen o.m. het gewaarborgd dag- en weekloon; de dienvolgens noodzakelijke aanpassing van de artikelen van de wet van 1954 die betrekking hadden op de diverse schorsingen van de arbeidsovereenkomst: technische storing, bevalling, arbeidsongevallen; de regels geldend bij invoering van een regime van gedeeltelijk werk; het klein verlet, enz...

Andere bepalingen van tijdelijke aard hadden betrekking op de betaling (80 % met mogelijke opvoering tot 100 %) van de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, betaling waarvan de financieringsmodaliteiten verschilden al naar gelang het bedrijf minder dan of ten minste tien werknemers tewerkstelde.

Ten slotte werd, om de voordelen van de wet te genieten, aan de werknemers in het algemeen tot voorwaarde gesteld dat de ziekteperiode ten minste veertien dagen zou duren.

Wat de wet van 10 december 1962 betreft, de hoofdpunten daarvan kunnen als volgt worden opgesomd:

1. — bij arbeidsongeval wordt enerzijds een loon dat ten minste gelijk is aan het normale loon, gewaarborgd, terwijl anderzijds dit normale loon als grensbedrag moet dienen;

2. — om afwijkingen te vermijden van de regeling inzake gewaarborgd dagloon, die niet strookten met de wil van de wetgever en de werknemers nadelig waren, werd de bevoegdheid daartoe van de paritaire comités naar de Koning overgedragen mits eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad;

3. — de beperking in verband met de arbeidsongeschiktheidsduur van veertien dagen wordt afgeschaft en vervangen door een dag carenstijd, met dien verstande dat de carensdag niet wordt afgetrokken wanneer de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt;

4. — de termijn van zes maanden tewerkstelling in dezelfde onderneming om het voordeel van het gewaar-

— l'instauration de délais nouveaux de prescription de l'action (en rapport avec l'accroissement de la stabilité d'emploi);

— la fixation de règles (durée, forme) concernant le contrat de travail à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée;

— l'indication de la nature de l'activité du travailleur sur le certificat qui, à la demande de celui-ci, doit être délivré par l'employeur à l'expiration du contrat, etc...

La loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti constituait une tentative importante en vue de confirmer et d'élargir le principe même de la garantie du salaire et donc en vue de protéger davantage les travailleurs contre l'incertitude des revenus.

Dans cet ordre d'idées, le salaire n'est plus uniquement considéré comme une compensation des prestations effectuées, mais également comme un élément qui se rapporte aux besoins et nécessités personnelles et familiales du travailleur. C'est ce que M. Claeys a souligné très à propos dans son rapport sur le projet de loi y relatif, (Doc. Chambre n° 414/12 session 1959-1960).

En outre, cette loi constituait manifestement une tentative en vue d'assimiler la situation des ouvriers à celles des employés et en vue de revaloriser le travail manuel.

La loi de 1960 englobait initialement un certain nombre de dispositions qui avaient été définitivement insérées dans la loi de 1900.

Elles avaient trait, notamment, aux salaires journalier et hebdomadaire garantis, à l'adaptation rendue nécessaire des articles de la loi de 1954 qui concernaient les diverses suspensions du contrat de travail: accident technique, accouchement, accidents de travail, aux règles en vigueur en cas d'instauration d'un régime de travail partiel, au petit chômage, etc...

D'autres dispositions d'ordre temporaire avaient trait au paiement (80 % avec augmentation possible jusqu'à 100 %) des sept premiers jours d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, paiement dont les modalités de financement différaient selon que l'entreprise comptait un effectif de travailleurs employés inférieur ou au moins égal à dix unités.

Finale fut imposée, d'une façon générale, aux travailleurs la condition, pour bénéficier de la loi, que la période de maladie ait une durée d'au moins deux semaines.

Quant à la loi du 10 décembre 1962, ses principaux points peuvent se résumer comme suit:

1. — en cas d'accidents de travail, d'une part, il est garanti un salaire au moins égal au salaire normal, ce dernier étant, d'autre part, appelé à faire fonction de montant-limite;

2. — afin d'éviter des dérogations à la réglementation en matière de salaire journalier garanti, ne coïncidant pas avec la volonté du législateur et préjudiciables aux travailleurs, la compétence en cette matière a été transférée des commissions paritaires au Roi, sous réserve de l'avis conforme et unanime de la commission paritaire en cause ou du Conseil national du Travail;

3. — la restriction apportée à propos de la durée de deux semaines de l'incapacité de travail est supprimée et remplacée par une carence d'une journée, étant entendu que le montant correspondant à la journée de carence n'est pas déduit lorsque l'incapacité de travail dure au moins quatorze jours;

4. — le délai de six mois d'emploi dans la même entreprise, requis pour pouvoir bénéficier du salaire hebdoma-

borgd weekloon ingeval van ziekte of ongeval te kunnen genieten wordt op één maand teruggebracht;

5. — de uitkering van loon in plaats van een vergoeding wordt veralgemeend en de verschillende regelingen naar gelang de onderneming tien werknemers of meer, of minder dan tien werknemers telt, worden afgeschaft;

6. — men heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om de regeling geldend bij beëindiging van de overeenkomst, hetzij met opzegging, hetzij om een dringende reden, aan te passen in de zin van de waarborgen die aan de bedienden worden geboden: schriftelijke vaststelling, kennisgeving van de dringende reden;

7. — andere bepalingen hadden betrekking op het bediendencontract en op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De wet van 20 juli 1961 verdient eveneens te worden vermeld. Zij legt de werkgever de verplichting op de nodige aandacht en zorg te besteden aan het onthaal van de werknemers en inzonderheid van de jongeren in de onderneming.

De wet van 24 december 1963 betreffende de beroepsziekten (art. 75, § 1) heeft artikel 28bis, b bis, aangevuld ten einde bij arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte dezelfde loonwaarborg te verzekeren als bij arbeidsongeval.

Voorts werden bij de wet van 15 april 1964 de bepalingen van de wet van 22 juli 1952 betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge militaire dienst gewijzigd en aangevuld.

Ook zijn sommige bepalingen van de oorspronkelijke wet van 10 maart 1900 vervangen of opgeheven door die van artikelen 52, 1° tot 3°, en 54, 4°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Ten slotte zijn er de artikelen van de wet van 10 maart 1900 die meer bepaald de gehuwde vrouwen en de minderjarigen interesseren.

Hierin werden impliciet wijzigingen aangebracht achtereenvolgens door de wet van 20 juli 1932 en door de wet van 30 april 1958 op de wederzijdse rechten en verplichtingen van de echtgenoten.

Met betrekking tot de minderjarigen zij verwezen naar de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming.

Het bediendencontract.

Een en ander over de wet van 7 augustus 1922.

De wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract is heel wat meer rechtstreeks afgestemd op de bescherming van de belanghebbenden dan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst dit was voor de arbeiders.

Waarom werd er in 1922 gelegifereerd?

Omdat, zoals ook voor de arbeiders het geval was, de rechten en verplichtingen van de bedienden, op de algemene beginselen van het Burgerlijk Wetboek na, slechts geregeld werden door het gebruik.

Weliswaar waren op de belanghebbenden reeds de bepalingen van een aantal sociale wetten van toepassing, maar dit alles liet te veel leemten bestaan die tot moeilijkheden, betwistingen en misbruiken aanleiding gaven.

Zoals Mevr. De Riemaeker-Legot het in haar verslag (stuk Kamer n° 287, zitting 1952-1953) over de wet van 11 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 aanstipte, bestond de verdienste van de laatstgenoemde wet erin « tal van misbruiken uit te roeien

daire garanti en cas de maladie ou d'accident, est ramené à un mois;

5. — le paiement d'un salaire se substituant à celui d'une indemnité est généralisé et les régimes différents, selon que l'effectif de travailleurs de l'entreprise est, soit égal ou supérieur, soit inférieur à dix unités sont supprimés;

6. — l'occasion a été mise à profit pour revoir la réglementation en cas de résiliation du contrat, soit après un préavis, soit pour motif grave, et ce dans le sens des garanties octroyées aux employés : constatation par écrit, notification du motif grave;

7. — d'autres dispositions avaient trait au contrat d'emploi et au contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Il y a lieu de faire mention également de la loi du 20 juillet 1961. Elle impose aux employeurs l'obligation de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs dans l'entreprise;

La loi du 24 décembre 1963 relative aux maladies professionnelles (art. 75, § 1^{er}) a complété l'article 28bis, bbis, afin de garantir le même salaire en cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie professionnelle qu'en cas d'incapacité de travail à la suite d'un accident de travail.

En outre, la loi du 15 avril 1964 a modifié et complété les dispositions de la loi du 22 juillet 1952 concernant la suspension du contrat de travail pour cause de service militaire.

Certaines dispositions de la loi initiale du 10 mars 1900 ont aussi été remplacées ou abrogées par celles qui figurent aux articles 52, 1° à 3°, et 54, 4°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Il y a, finalement, les articles de la loi du 10 mars 1900 intéressant plus particulièrement les femmes mariées et les mineurs d'âge.

Ces articles ont successivement été modifiés de manière implicite par la loi du 20 juillet 1932 et par la loi du 30 avril 1958 relatives aux droits et devoirs respectifs des époux.

En ce qui concerne les mineurs d'âge, il y a lieu de se référer à la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse.

Le contrat d'emploi.

Considérations diverses à propos de la loi du 7 août 1922.

La loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi s'oriente bien davantage dans le sens de la protection des employés en cause que la loi du 10 mars 1900 ne l'avait fait au profit des ouvriers.

Pourquoi a-t-on légiféré en 1922?

Parce que, abstraction faite des principes généraux contenus dans le Code civil, les droits et obligations des employés n'étaient, comme pour les ouvriers, régis que par l'usage.

Sans doute les dispositions d'un certain nombre de lois sociales étaient-elles déjà applicables aux intéressés, mais elles laissaient toutes substituer de trop nombreuses lacunes donnant lieu à des difficultés, à des contestations et à des abus.

Ainsi que l'a fait observer M^{me} De Riemaeker-Legot dans son rapport (Doc. Chambre n° 287, session 1952-1953) sur la loi du 11 mars 1954 modifiant et complétant la loi du 7 août 1922, le mérite de cette dernière a été « d'extirper de nombreux abus existant avant la loi, c'est-à-

die bestonden vóór de wet tot stand kwam, op een ogenblik dus dat, in toepassing van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, er één regel gold, nl. dat de wettelijke aangegane verbintenissen beide partijen verbindt, in zoverre deze overeenkomst niet tegenstrijdig was met de wet, de openbare orde en de goede zeden ».

De heer De Paepe, auteur van het wetsvoorstel dat aan de wet van 11 maart 1954 ten grondslag ligt (Stuk Kamer, n° 260, zitting 1950-1951), spreekt in dezelfde zin : « Het opzet van de wetgever van 1922 was niet het tot stand brengen van een volmaakte en volledige wetgeving, maar het bestrijden van bepaalde betreurenswaardige toestanden die, bij ontstentenis van een wet, dreigden zich te blijven voordoen, ingevolge de economische ongelijkheid der partijen. »

De heer Houben, verslaggever in de Senaat over de wet van 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, schrijft van zijn kant in het desbetreffende verslag (Stuk n° 170 dd. 4 februari 1954) een gelijkluidende mening neer. Bij de totstandkoming van de wet van 1922 werd « uitgegaan van de beschouwing dat normaal de werknemer zich individueel tegenover de werkgever in de zwakke positie bevindt. De beschikkingen van die wet zijn dan ook ingegeven door de zorg om de bedienden te beschermen. De notie van de gelijkheid van de partijen werd opgegeven en de meeste beschikkingen zijn bindend. »

Indien dus, zoals Mevr. De Riemaeker-Legot het in haar reeds genoemde verslag vaststelt, de wet van 1922 op het bediendencontract « in tegenstelling met de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract niet een volledig juridisch geheel vormt », biedt zij alvast het voordeel gericht te zijn op een doeltreffende bescherming van de werknemer eerder dan op het afwegen van een theoretische juridische gelijkheid van de partijen bij het bediendencontract.

De wet van 1922 biedt dus, in andere woorden, het voordeel een uitgesproken sociale inslag te vertonen en tot op onze dagen onderscheidt zij zich in dit opzicht gunstig van de wet op de arbeidsovereenkomst; zo is, ondanks de inspanningen die gedurende de jongste vijftien jaar werden geleverd, de wet op de arbeidsovereenkomst t.a.v. de wet op het bediendencontract in aanzienlijke mate achtergebleven wat de waarborgen betreft, die de laatstbedoelde wet op gebied van de stabiliteit van betrekking en de waarborg van het loon verleent.

Van bij de aanvang bevatte de wet op het bediendencontract trouwens een reeks van bepalingen van openbare orde die haar sociale gerichtheid duidelijk aantonen. Meteen meet men de ganse afstand die in sociaal opzicht de wetgever van 1922 scheidde van die van 1900.

Of is de mening juist die bij de bespreking van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon in de Senaatscommissie werd geuit, dat nl. bij de wet van 1922 « aan de bediende zulk een voordelig statuut werd toegekend in hoofdzaak met het doel hem los te rukken van de arbeidsklasse, om het onderscheid te bestendigen tussen de werknemer met de hoed en de werknemer met de pet en om te voorkomen dat de eerste zou aansluiten bij de vakbeweging ? » (Stuk Senaat, n° 463, Zitting 1959-1960).

Wat er ook van zij, men kan alleen vaststellen dat gedurende een halve eeuw de wet op de arbeidsovereenkomst praktisch onveranderd is gebleven, dat de jongste vijftien jaar aan die wetgeving diverse verbeteringen o.m. in de zin van een toenadering tot het bediendencontract werden aangebracht en dat de huidige herziening van beide desbetreffende wetgevingen deze nog een stap dichterbij elkaar moet brengen.

Het is wellicht nuttig om het geheugen op te frissen even enkele dwingende bepalingen uit de oorspronkelijke wet van 1922 in herinnering te brengen :

dire à un moment où, en vertu de l'article 1134 du Code civil, ne prévalait qu'une seule règle, à savoir que les conventions légalement formées liaient les deux parties, pour autant qu'elles n'étaient pas contraires à la loi, à l'ordre public et aux bonnes mœurs ».

M. De Paepe, auteur de la proposition de loi qui est à la base de la loi du 11 mars 1954 (Doc. Chambre n° 260, session 1950-1951), abonde dans le même sens : « Le législateur de 1922 n'a jamais eu la prétention d'avoir fait œuvre parfaite et complète, mais simplement d'avoir mis fin pour l'avenir à certaines situations particulièrement regrettables et qui, sans l'intervention de la loi, risquaient de se répéter à la faveur de l'inégalité économique des contractants ».

M. Houben, rapporteur au Sénat de la loi du 4 mars 1954 modifiant et complétant celle du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, défend dans ce rapport (Doc. Sénat n° 170 du 4 février 1954) un point de vue identique. La loi de 1922 « part du principe que normalement le travailleur se trouve vis-à-vis de l'employeur dans une position plus faible que ce dernier. En conséquence, les dispositions de cette loi ont été dictées par le souci de protéger les employés. On a abandonné la notion de l'égalité des parties et la plupart des dispositions ont été rendues impératives ».

Si donc, comme le fait observer M^{me} De Riemaeker-Legot dans son rapport déjà mentionné ci-dessus, la loi de 1922 relative au contrat d'emploi, « contrairement à la loi du 10 mars 1900 relative au contrat de travail, ne constitue pas un tout juridique », elle offre en attendant l'avantage d'être axée sur une protection efficace de l'employé, plutôt que sur une « pondération » juridique et théorique des parties au contrat d'emploi.

Autrement dit, la loi de 1922 présente donc l'avantage d'avoir un caractère essentiellement social et se différencie, de nos jours, favorablement par rapport à la loi sur le contrat de travail. Nonobstant les efforts des quinze dernières années, la loi sur le contrat de travail est ainsi restée largement en retard sur la loi relative au contrat d'emploi quant aux garanties offertes par cette dernière en ce qui concerne la stabilité d'emploi et le salaire.

Dès le début, la loi relative au contrat d'emploi contenait d'ailleurs une série de dispositions d'ordre public, qui démontrent clairement son orientation sociale. On mesure d'emblée toute la distance séparant, d'un point de vue social, le législateur de 1922 de celui de 1900.

Où alors y aurait-il quelque fondement justifiant l'opinion exprimée au sein de la Commission sénatoriale lors de la discussion de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti et selon laquelle la loi de 1922 « a accordé à l'employé un statut aussi favorable surtout pour le désolidariser de la classe ouvrière, pour conserver la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical » (Doc. Sénat n° 463, session 1959-1960) ?

Quoi qu'il en soit, on ne peut que constater que pendant un demi-siècle la loi sur le contrat de travail est restée pratiquement inchangée, qu'au cours des quinze dernières années diverses améliorations ont été apportées à cette législation, notamment dans le sens d'un alignement sur le contrat d'emploi, et que la révision actuelle des deux législations y relatives est appelée à rapprocher celles-ci davantage encore.

Sans doute est-il utile de remémorer quelques dispositions impératives de la loi initiale de 1922 :

— uit het oogpunt van de stabiliteit van betrekking : de schorsing, gedurende een maand, van de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval of bevalling (art. 8);

— uit hetzelfde oogpunt : de invoering van opzeggings-termijnen van 1 maand, 3 maanden, 6 maanden, naar gelang van het bedrag van de wedde en de anciënniteit van de bediende (art. 12);

— uit het oogpunt van de waarborg van loon : recht op een maand loon ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval of bevalling (art. 8); uitkering van een globale vergoeding ten bedrage van drie maanden loon, indien de overeenkomst na de eerste maand arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt opgezegd (art. 9);

— uit hetzelfde oogpunt : bij ongewettigde of voortijdige verbreking van de voor een onbepaalde tijd gesloten overeenkomst : uitkering aan de bediende van een vergoeding overeenstemmend met het tot het normale verloop van de opzeggingstermijn verschuldigde loon. (art. 15).

Een forfaitaire vergoeding geldt eveneens bij voortijdige verbreking van een voor een bepaalde tijd gesloten overeenkomst (art. 16).

— de voor een bepaalde onderneming of tijd of op proef gesloten overeenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd; zo niet worden zij geacht voor een onbepaalde tijd te zijn gesloten (art. 2 tot 4);

— de nietigverklaring van de overeenkomst bij te lage beloning (art. 6);

— de schorsing van het contract bij oproeping onder de wapens (art. 7);

De evolutie van de wet op het bediendencontract.

De latere evolutie van de wet op het bediendencontract is, om de redenen die in wat voorafgaat liggen vervat, minder ingrijpend geweest dan die van de wet op de arbeids-overeenkomst.

Terloops kan ook worden aangestipt dat de artikelen van de wet op het bediendencontract die specifiek betrekking hadden op de handelsvertegenwoordigers, eruit zijn gelicht.

Hoewel de algemene beginselen van de bedoelde wet op de handelsvertegenwoordigers van toepassing blijven, zijn de specifieke bepalingen betreffende deze tak van activiteit samengebracht in de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Als aanpassingen van de oorspronkelijke wet van 1922 dienen te worden vermeld :

— de wet van 2 mei 1929, waarbij de loongrens die de duur van de opzeggingstermijnen bepaalt, werd verhoogd :

— de wet van 28 september 1932, die in een wijziging van de sancties inzake borgtocht voorzag;

— de besluitwet van 18 september 1945, die een verhoging van de maximumbezoldiging voor de toepassing van de wet op het bediendencontract bepaalde (48 000 F i.p.v. 24 000 F per jaar);

— de besluitwet van 28 februari 1947, die in een nieuwe verhoging van voornoemde maximumbezoldiging voorzag (72 000 F i.p.v. 48 000 F);

— de wet van 11 maart 1954 heeft, van haar kant, de oorspronkelijke wet van 7 augustus 1922 op tal van punten vervolledigd en aangevuld. Zij moeten worden beschouwd in parallelisme met de wet van 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

— du point de vue de la stabilité de l'emploi : la suspension, pendant un mois, du contrat conclu pour une durée indéterminée, pour incapacité de travail par suite de maladie, d'accident ou d'accouchement (art. 8);

— d'un même point de vue : l'instauration de délais de préavis d'un, de trois ou de six mois, selon le montant du traitement et l'ancienneté de l'employé (art. 12);

— du point de vue de la garantie du salaire : droit à un mois de rémunération en cas d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident ou d'accouchement (art. 8); paiement d'une indemnité globale de trois mois de salaire si le contrat est résilié par l'employeur après le premier mois d'incapacité de travail (art. 9);

— d'un même point de vue : si le contrat est conclu sans indication de durée, en cas de rupture prématurée ou non motivée, paiement à l'employé d'une indemnité correspondant au salaire dû pendant la durée nominale du délai de préavis (art. 15).

Une indemnité forfaitaire est également due en cas de rupture prématurée d'un contrat conclu pour une durée déterminée (art. 16);

— les contrats conclus pour une entreprise déterminée, pour une durée déterminée ou à l'essai doivent être constatés par écrit; à défaut d'écrit ils sont considérés être conclus pour une durée indéterminée (art. 2 à 4);

— la rescision du contrat en cas de rémunération insuffisante (art. 6);

— la suspension du contrat en cas d'appel sous les armes (art. 7).

L'évolution de la loi sur le contrat d'emploi.

Pour les raisons évoquées ci-dessus, l'évolution ultérieure de la loi sur le contrat d'emploi n'a pas été aussi radicale que celle subie par la loi sur le contrat de travail.

Signalons aussi, incidemment, que les articles de la loi sur le contrat d'emploi qui se rapportaient en particulier aux représentants de commerce ont été supprimés.

Encore que les principes généraux de la loi en question restent d'application en ce qui concerne les représentants de commerce, les dispositions spécifiques relatives à cette branche d'activité ont été réunies dans la loi du 20 juillet 1963 fixant leur statut.

Il convient de mentionner les modifications suivantes de la loi initiale de 1922 :

— la loi du 2 mai 1929 majorant le montant maximum de la rémunération qui détermine la durée des délais de congé;

— la loi du 28 septembre 1932 prévoyant une modification des sanctions en matière de cautionnement;

— l'arrêté-loi du 18 septembre 1945 majorant la rémunération maximum pour l'application de la loi sur le contrat d'emploi (48 000 F au lieu de 24 000 F par an);

— l'arrêté-loi du 28 février 1947 prévoyant une nouvelle majoration de la rémunération maximum (72 000 F au lieu de 48 000 F);

— la loi du 11 mars 1954 qui a, elle aussi, complété en de nombreux points la loi initiale du 7 août 1922. Cette loi doit être mise en parallèle avec la loi du 4 mars 1954 modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Zo werd onder meer in artikel 3 van de wet van 7 augustus 1922 een regeling betreffende de verbintenis op proef ingevoerd.

Aan artikel 5 van dezelfde wet werden de niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomsten eveneens als rechtsbron van het bediendencontract toegevoegd.

In artikel 8 werd vooreerst de berekeningsbasis van het commissieloon van de handelsreizigers gewijzigd.

Vervolgens werden er bepalingen ingevoegd betreffende het geneeskundig toezicht bij arbeidsongeschiktheid van de bediende.

Ten slotte werd de nietigheid van elk beding tot vermindering van de voordelen betreffende de uitkering van het loon bij arbeidsongeschiktheid uitdrukkelijk bepaald.

In artikel 8bis werd nu de schorsing van het contract bij bevalling afzonderlijk behandeld: zes weken na de bevalling; zes weken vóór de bevalling maar dit op verzoek van de bediende. Gedurende die rustperiodes is aan deze laatste loon gedurende een maand gewaarborgd.

Bij opzegging door de werkgever begint of herbegint de opzeggingstermijn pas te lopen wanneer de oorzaak van schorsing wegvalt.

Artikel 9 werd gewijzigd in de zin van een uitbreiding van de vergoeding bij opzegging na een periode van arbeidsongeschiktheid; deze vergoeding werd gebracht van drie maanden loon op « de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn », onder aftrek van de reeds sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of eventueel sedert de ingang van de opzeggingstermijn genoten wedde.

Artikel 12 van de wet van 7 augustus 1922 betreffende de opzegging en de opzeggingstermijnen werd in diverse opzichten aangevuld.

Vooreerst werden de vormen omschreven waarin de opzegging dient te geschieden.

Vervolgens werden bij artikel 12bis nieuwe loongrenzen, respectievelijk 120 000 en 180 000 F, ingevoerd (dit laatste bedrag werd meteen het uitsluitingsbedrag uit het normale toepassingsveld van de wet — artikel 29).

Bovendien wordt de Koning gemachtigd op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of van het Nationaal Paritair Comité voor bedienden de bovenbedoelde loongrenzen te wijzigen.

Andere bepalingen van de wet van 11 maart 1954 betreffen nog een regeling bij overlijden van de werkgever (in principe stelt dit overlijden geen einde aan het contract: artikel 14bis) en de draagwijdte van de door de bediende afgeleverde kwijting voor saldo die geen verzaking van zijn rechten inhoudt (art. 17bis).

Het laatste artikel van de wet van 11 maart 1954 machtigde de Koning de wetten op het bediendencontract te ordenen, wat bij K. B. van 20 juli 1955 is geschied. Hierdoor werd de oorspronkelijke nummering van de artikelen waarnaar hierboven werd verwezen, gewijzigd.

De wet van 8 mei 1959 scheidt het lot van de bedienden die zijn aangeworven voor een bepaalde duur van meer dan drie maanden of voor een bepaalde onderneming die normaal meer dan drie maanden zal in beslag nemen, van de bedienden die aangeworven zijn voor een kortere duur of voor een onderneming die minder dan drie maanden zal in beslag nemen.

Op deze laatste blijven de bepalingen die voor de overeenkomst op proef gelden, van toepassing: bij arbeidsongeschiktheid die langer dan acht dagen duurt, kan aan de overeenkomst een einde worden gemaakt zonder dat een vergoeding verschuldigd is (destijds tweede lid van artikel 12 van de geordende wetten van 20 juli 1955).

C'est ainsi qu'à été notamment insérée, à l'article 3, une disposition relative à l'engagement à l'essai.

A l'article 5 de la même loi, les conventions collectives de travail qui n'ont pas été rendues obligatoires par arrêté royal ont été ajoutées en tant que source de droit en ce qui concerne le contrat d'emploi.

A l'article 8, la base de calcul de la commission des représentants de commerce a tout d'abord été modifiée.

Ensuite ont été insérées des dispositions relatives au contrôle médical en cas d'incapacité de travail de l'employé.

Enfin, il a été stipulé expressément que toute clause réduisant les avantages relatifs au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail est nulle.

L'article 8bis règle séparément la suspension du contrat pendant les dix semaines qui suivent l'accouchement éventuellement pendant les six semaines précédant l'accouchement, mais dans ce cas à la demande de l'employée. Pendant ces périodes de repos la rémunération d'un mois est garantie à celle-ci.

En cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne commence ou ne recommence à courir qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension.

L'article 9 a été modifié dans le sens d'une majoration de l'indemnité à accorder lorsque le congé est donné après une période d'incapacité de travail; cette indemnité est portée à une rémunération de trois mois « correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé », sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

L'article 12 de la loi du 7 août 1922 relatif au préavis et aux délais de préavis a été complété à divers égards.

Tout d'abord, les formes dans lesquelles le préavis doit être donné ont été définies.

Ensuite, à l'article 12bis, de nouveaux plafonds de rémunération, respectivement de 120 000 et de 180 000 F, ont été instaurés (ce dernier montant a été pris comme montant entraînant l'exclusion du champ d'application normal de la loi — article 29).

En outre, le Roi est autorisé à modifier, sur la proposition du Conseil national du Travail ou du Comité paritaire national des employés, les plafonds de rémunération précités.

D'autres dispositions de la loi du 11 mars 1944 ont trait à un régime applicable en cas de décès de l'employeur (en principe ce décès ne met pas fin au contrat: article 14bis) et à la portée de la quittance pour solde qui est délivrée par l'employé et qui n'implique aucune renonciation à ses droits (article 17bis).

Le dernier article de la loi du 11 mars 1944 autorisait le Roi à coordonner les lois sur le contrat d'emploi, ce qui s'est fait par l'arrêté royal du 20 juillet 1955. La numérotation initiale des articles auxquels référence a été faite ci-dessus s'en est trouvée modifiée.

La loi du 8 mai 1959 différencie le sort des employés qui ont été engagés pour une durée déterminée supérieure à trois mois ou pour une entreprise déterminée qui normalement prendra plus de trois mois de celui des employés qui ont été engagés pour une durée plus brève ou pour une entreprise qui prendra moins de trois mois.

Pour ces derniers, les dispositions relatives au contrat de travail à l'essai restent d'application: en cas d'incapacité de travail supérieure à huit jours, il peut être mis fin au contrat sans indemnité (à l'époque, deuxième alinéa de l'article 12 des lois coordonnées du 20 juillet 1955).

Voor de eerste hierbovenbedoelde categorie van bedienden (overeenkomst met duur van meer dan drie maanden) geldt in geval van arbeidsongeschiktheid het gewaarborgd maandloon en de betaling van een vergoeding ten bedrage van de voor de onderneming normaal nog verschuldigde bezoldiging met een maximum van drie maanden bezoldiging en onder aftrek van wat sedert het begin der ongeschiktheid werd betaald (destijds artikel 12bis).

Aanzienlijke wijzigingen werden in de geordende wetten betreffende het bediendencontract aangebracht bij de wet van 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De wet van 10 december 1962 werd hierboven reeds vermeld in verband met de wet op de arbeidsovereenkomst. Zij behelst o.m. een aantal bepalingen die het parallelisme tussen de respectieve wetgevingen op de arbeidsovereenkomst en op het bediendencontract moeten verzekeren.

Deze betrachting ligt trouwens in de lijn van de sedert 1950 aan beide bovenbedoelde wetgevingen aangebrachte wijzigingen die, zoals reeds werd gezegd, o. m. tot doel hadden die beide wetgevingen nader tot elkaar te brengen en zoveel mogelijk aan arbeiders en bedienden gelijke of parallelle verhoogde voordelen toe te kennen.

Gelijklopende bepalingen werden door de wet van 10 december 1962 o. m. ingevoerd op het stuk van :

— het gewaarborgd dagloon (art. 5bis B. C. — art. 12 A. O.) (1);

— het gewaarborgd weekloon, wat de bedienden betreft die op proef of voor een beperkte duur of prestatie (minder dan drie maanden) werden aangeworven (art. 10 B. C. — art. 28bis, b bis, art. 29ter A. O.);

— de regeling bij klein verlet : familiegebeurtenissen en de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen (art. 5ter B. C. — art. 28sexies A. O.);

— de verwittiging van de werkgever door de werknemer en de medische controle bij ziekte of ongeval (art. 9 B. C. — art. 29bis A. O.);

— de opzegging tijdens perioden van schorsing van de overeenkomst wegens ziekte of ongeval en wegens bevaling (art. 11 B. C. — art. 28bis, c A. O.), evenals de opzegging tijdens de jaarlijkse vakantie (art. 12quinquies B. C. — art. 28undecies A. O.);

— de afwezigheden om een nieuwe betrekking te zoeken (art. 17 B. C. — art. 19quater A. O.);

— de voorwaarden en vormen van het ontslag wegens dringende redenen (art. 18 B. C. — art. 20 en 21bis A. O.).

Verder bevatte de wet van 10 december 1962 parallelle bepalingen wat de schorsing van beide betrokken arbeidsovereenkomsten bij bevalling betreft (art. 8 B. C. — art. 28bis, b, A. O.).

Ook wijzigde zij de bepalingen van de geordende wetten op het bediendencontract wat betreft het recht om een einde te maken aan de overeenkomst en dito vergoedingen die gelden in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 12, 12bis en 12ter : respectievelijk betrekking hebbend op de overeenkomsten voor onbepaalde tijd, de overeenkomsten op proef of voor een bepaalde tijd of werk van minder dan drie maanden en de overeenkomsten voor een bepaalde tijd of werk van meer dan drie maanden).

Pour la première catégorie d'employés visée ci-dessus (contrat d'une durée supérieure à trois mois), le salaire mensuel garanti est d'application en cas d'incapacité de travail, ainsi que le paiement d'une indemnité d'un montant égal à la rémunération qui normalement est encore due par l'entreprise, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction des sommes payées depuis le début de l'incapacité (à l'époque, article 12bis).

Des modifications considérables ont été apportées dans les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi par la loi du 10 décembre 1962 modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

La loi du 10 décembre 1962 a déjà été citée plus haut, en liaison avec la loi sur le contrat de travail. Elle contient un certain nombre de dispositions qui doivent assurer le parallélisme entre les législations sur le contrat de travail, d'une part, et sur le contrat d'emploi, d'autre part.

Cet objectif se situe, d'ailleurs, dans la ligne des modifications apportées depuis 1950 aux deux législations précitées, qui — ainsi qu'il a été dit — avaient notamment pour but de rapprocher ces deux législations et d'accorder, dans la mesure du possible, aux ouvriers et aux employés des avantages égaux ou parallèlement augmentés.

Des dispositions analogues ont notamment été instaurées par la loi du 10 décembre 1962 dans le domaine du :

— salaire journalier garanti (art. 5bis C. E., art. 12 C. T.) (1);

— salaire hebdomadaire garanti, en ce qui concerne les employés engagés à l'essai ou pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée (inférieure à trois mois) (art. 10 C. E., art. 28bis et 29ter C. T.);

— la réglementation en cas d'empêchements mineurs : événements familiaux et accomplissement d'obligations civiles (art. 5ter C. E., art. 28sexies C. T.);

— l'avertissement de l'employeur par le travailleur et le contrôle médical en cas de maladie ou d'accident (art. 9 C. E., art. 29bis C. T.);

— le congé pendant les périodes de suspension du contrat pour maladie ou accident et en cas d'accouchement (art. 11 C. E., art. 28bis, c, C. T.), ainsi que le congé pendant les vacances annuelles (art. 12quinquies C. E., art. 28undecies C. T.);

— les absences en vue de rechercher un nouvel emploi (art. 17 C. E., art. 19quater C. T.);

— les conditions et les formes du congé pour motifs graves (art. 18 C. E., art. 20 et 21bis C. T.).

En outre, la loi du 10 décembre 1962 contenait des dispositions parallèles concernant la suspension des deux contrats de louage de services considérés en cas d'accouchement (art. 8 C. E., art. 28bis, b, C. T.).

Par ailleurs, elle modifiait les dispositions des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi en ce qui concerne le droit de mettre fin au contrat ainsi que les indemnités y afférentes en cas d'incapacité de travail de longue durée (art. 12, 12bis et 12ter, portant respectivement sur les contrats pour une durée indéterminée, les contrats à l'essai ou pour une durée ou une entreprise déterminées de moins de trois mois, ainsi que les contrats pour une durée ou une entreprise déterminées de plus de trois mois).

(1) B. C. : Geordende wetten op het bediendencontract.
A. O. : Wet op de arbeidsovereenkomst.

(1) C. E. : Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.
C. T. : Loi sur le contrat de louage de travail.

Vermelden wij nog dat, parallel met de gelijklopende bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst (art. 28bis, bbis), artikel 10, § 2, van de geordende wetten op het bediendencontract dat betrekking heeft op het gewaarborgd weekloon bij arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk wat de overeenkomsten betreft die op proef of voor een bepaalde termijn of een bepaald werk van een duur van minder dan drie maanden zijn gesloten, op de beroepsziekten van toepassing werd gemaakt door de wet van 24 december 1963 betreffende de beroepsziekten.

Voorts werden, in dezelfde geordende wetten, bij de wet van 15 april 1964 gelijklopende bepalingen als die voorkomend in de wet op de arbeidsovereenkomst ingevoerd betreffende de schorsing van het bediendencontract ingevolge militaire dienst (art. 7 B.C. — art. 28quinquies A.O.).

Ten slotte dient er nog gewezen op de gelijklopende aanpassing van de wetgevingen betreffende het bediendencontract en betreffende de arbeidsovereenkomst met betrekking tot het stellen van borgtocht door de belanghebbenden (art. 32 B.C. — art. 26 A.O.), en dit krachtens de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (art. 51).

III. — UITEENZETTING DOOR DE MINISTER GEHOUDEN OP 3 MEI 1967.

Met het onderhavige ontwerp gaat de Regering verder op de sinds jaren gevolgde weg en wil ze een steeds doelmatiger bescherming verlenen aan hen die slechts met hun eigen arbeid in hun dagelijkse behoeften kunnen voorzien.

De idee die aan de diverse voorgestelde wijzigingen ten grondslag ligt, gaat uit van de navolgende overwegingen :

Het ontwerp bevat vooreerst een reeks maatregelen die een werkelijke vooruitgang op sociaal gebied betekenen en de bescherming van het moederschap beogen.

Andere, minder opvallende bepalingen, strekken verder tot het verzekeren van een grotere stabiliteit van de dienstbetrekkingen van de werknemers en een betere bescherming van de inkomsten uit hun arbeid.

Bij de voorbereiding van dit ontwerp werd er ook naar gestreefd in de mate van het mogelijke het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden, dat in de huidige sociale verhoudingen steeds minder verantwoord is, weg te werken.

Derhalve werden verscheidene bepalingen, respectievelijk van toepassing op werklieden en bedienden, eenvormig gemaakt voor die twee soorten werknemers.

Ten slotte zijn bij de toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten ook enkele leemten aan het licht gekomen : de rechtspraak heeft daarin voorzien en ze heeft voor de problemen een oplossing gezocht telkens als ze zich voordeden, wat soms een gemis aan eenvormige interpretatie tot gevolg had. Het was dus wenselijk dat wetteksten werden opgesteld om deze nadelen te ondervangen.

* * *

Uit de ontleding van het ontwerp blijkt dat verscheidene bepalingen, die toepasselijk zijn op de werklieden, overgenomen werden in de teksten die de werklieden, bedienden en binnenschippers betreffen. De Minister zal dus de bepalingen welke op die verschillende soorten van werknemers betrekking hebben, terzelfder tijd bespreken.

Signalons encore que, parallèlement aux dispositions analogues de la loi sur le contrat de travail (art. 28bis, bbis), l'article 10, § 2, des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi ayant trait au salaire hebdomadaire garanti en cas d'accident de travail ou d'accident sur le chemin du travail en ce qui concerne les contrats conclus à l'essai ou pour une durée ou une entreprise déterminées d'une durée de moins de trois mois, a été rendu applicable en ce qui concerne les maladies professionnelles, en vertu de la loi du 24 décembre 1963.

En outre, la loi du 15 avril 1964 a inséré dans les mêmes lois coordonnées des dispositions analogues à celles qui figurent dans la loi sur le contrat de travail en ce qui concerne la suspension du contrat d'emploi à la suite du service militaire (art. 7, C.E., art. 28quinquies C.T.).

Enfin, il y a lieu d'attirer encore l'attention sur le parallélisme de l'adaptation des législations sur le contrat d'emploi et le contrat de travail en ce qui concerne le cautionnement à effectuer par les intéressés (art. 32 C.E., art. 26 C.T.), et ce en vertu de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (art. 51).

III. — EXPOSE DU MINISTRE TENU LE 3 MAI 1967.

Dans le présent projet le Gouvernement continue à suivre la voie tracée depuis des années déjà, en assurant d'une manière toujours plus efficace, la protection de ceux qui n'ont d'autres ressources que leur propre travail pour faire face à leurs besoins journaliers.

L'idée qui se trouve à la base des diverses modifications proposées, s'inspire des considérations suivantes :

Le projet contient tout d'abord une série de mesures de progrès social ayant trait à la protection de la maternité.

D'autres dispositions, moins frappantes, contribuent cependant à assurer aux travailleurs une plus grande stabilité de l'emploi et une meilleure protection du revenu de leur travail.

Au cours de l'élaboration du présent projet, on a également essayé de faire disparaître, dans la mesure du possible, la différence de traitement entre ouvriers et employés qui semble de moins en moins justifiée dans la situation sociale actuelle.

Plusieurs dispositions applicables respectivement aux ouvriers et employés ont dès lors été uniformisées pour ces deux catégories de travailleurs.

Enfin, l'application effective de la législation concernant les contrats de louage de travail a fait apparaître certaines lacunes : la jurisprudence, en les comblant, s'est efforcée cependant de résoudre les problèmes au moment où ils se présentaient, avec parfois pour conséquence un manque d'uniformité d'interprétation. Il était donc souhaitable que des textes légaux soient élaborés pour pallier ces inconvénients.

* * *

L'analyse du projet fait apparaître que plusieurs dispositions applicables aux ouvriers, sont reprises dans les textes qui ont trait aux ouvriers, aux employés et aux bateliers. Le Ministre examinera donc en même temps les dispositions relatives à ces diverses catégories de travailleurs.

De belangrijkste bepalingen zijn ongetwijfeld die welke in de bescherming van het moederschap voorzien.

Zoals met weet, is krachtens de bestaande wetgeving de overeenkomst verplicht geschorst gedurende de zes weken die op de bevalling volgen. Ook kan de overeenkomst op verzoek van de werkneemster geschorst worden gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap.

Die bepalingen stemmen evenwel niet overeen met de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Volgens deze laatste is de facultatieve rustperiode vóór de geboorte immers mobiel, met dien verstande dat het gedeelte van de prenatale rustperiode waarvan geen gebruik werd gemaakt vóór de bevalling, kan worden overgedragen naar het einde van de verplichte rust van zes weken na de bevalling.

Uit deze discordantie vloeit voort dat een werkneemster die voldoet aan de door de wetgeving op de ziekte- en invaliditeit gestelde voorwaarden, de rustperiode van zes weken na de bevalling niet mag verlengen tenzij ze een doktersattest van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte overlegt dat recht geeft op een schorsing van haar arbeidsovereenkomst.

Om aan die abnormale toestand een einde te maken, werden de regelen overgenomen die gelden inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering. Zo wordt gevolg gegeven aan de wens die de Nationale Arbeidsraad had uitgesproken in zijn desbetreffend advies n° 202.

Benevens deze harmonisering voorziet het ontwerp in de verlenging van de termijnen van schorsing van de overeenkomst. De verplichte rust die op de bevalling volgt, wordt van zes op acht weken gebracht.

Daaruit vloeit voort dat een werkneemster in elk geval 14 weken rust kan genieten omstreeks de datum van de geboorte. Het is haar dus mogelijk die 14 weken rust te nemen vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling tot het einde van de veertiende week.

Die verlenging van de moederschapsrust was door de Nationale Arbeidsraad eveneens voorgesteld in zijn advies n° 231 van 5 mei 1966.

Een nieuwe bepaling voorziet in een doelmatiger bescherming van het moederschap. In de wetgeving wordt een regel ingevoerd waarbij het verboden is vrouwen af te danken om reden van hun lichamelijke toestand tijdens de zwangerschap en na de bevalling.

Een werkgever zal dus een zwangere vrouw niet mogen afdanken vanaf het ogenblik waarop hij door een medisch getuigschrift van die toestand op de hoogte is gebracht; dat verbod geldt tot aan het verstrijken van een termijn van een maand, ingaande met het einde van de moederschapsrust.

Die regel houdt evenwel geen absoluut verbod in. De afdanking is slechts verboden in zoverre de redenen van afdanking hun oorsprong vinden in de lichamelijke toestand van de werkneemster als gevolg van haar zwangerschap of bevalling. Evenwel kunnen ernstige redenen, bij voorbeeld redenen van economische of technische aard, de afdanking wettigen. Het ligt inderdaad voor de hand dat de zwangere werkneemsters geen absoluut voorrecht mogen genieten t.o.v. de andere werknemers. (Nota van de verslaggever : bepaalde maatregelen betreffende de bescherming van de zwangere werkneemsters werden sindsdien in de wetgeving ingevoerd bij het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid).

Zo de werkgever ondanks dat verbod aan de overeenkomst een einde maakt, kan de werkneemster haar behoud of wederopneming in de onderneming vorderen op grond van de haar verleende bescherming.

Les mesures les plus importantes sont certainement celles qui concernent la protection de la maternité.

On sait que, dans la législation actuelle, il y a suspension obligatoire du contrat pendant les six semaines qui suivent l'accouchement. Par ailleurs, à la demande de la travailleuse, le contrat peut être suspendu pendant les six dernières semaines de la grossesse.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas en concordance avec la législation sur l'assurance maladie-invalidité. En effet, dans cette dernière, le congé facultatif prénatal constitue un congé mobile en ce sens que la partie du congé prénatal, qui n'a pas été pris avant l'accouchement, peut être reporté à la suite de la période de repos obligatoire de six semaines après l'accouchement.

Il résulte de cette discordance qu'une travailleuse qui satisfait aux conditions prévues dans la législation sur l'assurance maladie-invalidité, ne peut prolonger son repos postnatal au-delà des six semaines suivant l'accouchement sans avoir introduit un certificat médical de maladie donnant droit à une suspension de son contrat de travail.

Pour faire disparaître cette situation anormale, les règles applicables en matière d'assurance maladie-invalidité ont été adoptées. Il est ainsi répondu au vœu exprimé par le Conseil national du travail dans l'avis n° 202, émis à ce sujet.

Outre cette harmonisation, le projet prévoit une prolongation des délais de suspension du contrat de travail. Le repos obligatoire qui suit l'accouchement est porté de six à huit semaines.

Il en résulte qu'une travailleuse peut bénéficier en tout état de cause d'un congé de 14 semaines, se situant autour de la date de la naissance. Elle a donc la possibilité de prendre son congé de 14 semaines à partir de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement jusqu'à l'expiration de la 14^{me} semaine, qui suit l'accouchement.

Cette prolongation du repos d'accouchement était également proposée par le Conseil national du travail dans son avis n° 231 du 5 mai 1966.

Une nouvelle mesure tend à protéger la maternité d'une manière plus efficace. C'est ainsi qu'on a introduit dans la législation une disposition interdisant le licenciement des femmes pour des raisons dues à leur état physique durant la période de grossesse et après l'accouchement.

Il sera donc interdit à l'employeur de licencier une femme enceinte à partir du moment où il a été informé de l'état de celle-ci par un certificat médical, et ce jusqu'à l'expiration du délai d'un mois prenant cours à la fin du repos postnatal.

Toutefois, cette règle ne contient pas une interdiction absolue. En effet, le licenciement n'est interdit que pour autant que les raisons du licenciement trouvent leur origine dans l'état physique de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Par contre, des motifs graves, des motifs d'ordre économique et technique, par exemple, peuvent justifier ce licenciement. En effet, il va de soi que les travailleuses enceintes ne peuvent jouir d'un privilège absolu par rapport aux autres travailleurs. (Note du rapporteur : Certaines mesures concernant la protection de la travailleuse enceinte ont depuis lors été introduites dans notre législation par l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 relatif au travail des femmes.)

Lorsque, malgré l'interdiction qui lui est faite, l'employeur met fin au contrat, la travailleuse peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise en se basant sur la protection qui lui est accordée.

Indien de werkgever naar aanleiding van dit verzoek de werkneemster in zijn onderneming behoudt of wederopneemt, dient hij haar het verloren loon te betalen.

Zo de werkgever haar echter geen voldoening wil schenken, is hij ertoe gehouden de redenen van het ontslag kenbaar te maken.

In de veronderstelling dat de werkgever geen gevolg zou geven aan het verzoek van de werkneemster of zo de door hem ingeroepen motieven naar de mening van de rechter niet vreemd zijn aan haar lichamelijke toestand, dient de werkgever een forfaitaire vergoeding te betalen, welke de sanctie is voor het niet-uitvoeren van zijn verplichting. Het bedrag van die vergoeding is gelijk aan het dubbele van de bezoldiging die zou betaald geweest zijn tijdens een normale opzeggingstermijn, met maximum van drie maanden.

* * *

Een andere bepaling van het ontwerp is er duidelijk op gericht een grotere stabiliteit van de dienstbetrekkingen te verzekeren.

In sommige arbeidsovereenkomsten is bedongen dat automatisch aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt wanneer de normale wettelijke of overeengekomen pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt of bij het aangaan van een huwelijk.

De rechtspraak heeft dergelijke clausules als rechtsgeldig aanvaard.

Wij onderzoeken eerst het probleem van het huwelijk.

De aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie zegt dat de echtelijke toestand geen geldige reden is tot ontslag.

De Minister acht het opportuun nu reeds dit standpunt aan te nemen en dus het beding, volgens hetwelk het huwelijk een einde maakt aan de overeenkomst, nietig te verklaren.

Dit betekent natuurlijk niet dat geen ontslag kan betekend worden wegens huwelijk, vermits de werkgever niet verplicht is het ontslag te motiveren. De wettelijke voorschriften inzake opzegging zullen nu echter moeten worden nageleefd.

Nietig zijn ook de bedingen welke inhouden dat het bereiken van de normale wettelijke of overeengekomen pensioenleeftijd een einde maakt aan de overeenkomst.

Hierdoor wil de Regering een betere bescherming verlenen aan de bejaarde werknemers.

Sommigen onder hen wensen immers aan het werk te blijven na het bereiken van de normale pensioenleeftijd. Evenwel bevatten talrijke overeenkomsten een beding van verbreking voor het ogenblik waarop de werknemer die leeftijd bereikt, en zo hij na die datum aan het werk wil blijven, moet een nieuwe overeenkomst tussen werkgever en werknemer worden afgesloten.

Het feit dat alle bedingen van die aard nietig worden heeft tot gevolg dat de werkgever verplicht is opzegging te doen aan elke werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, indien hij aan de overeenkomst een einde wil maken.

Zo het werklieden betreft, levert de verplichting om opzegging te doen geen bezwaren op, vermits de maximumduur ervan 56 dagen beloopt.

Daarentegen kan de duur van de opzegging voor bedienden vrij lang zijn : 30 maanden bij voorbeeld voor 45 jaar dienstanciënniteit in de onderneming.

Daaruit volgt dat de werkgever de opzegging lang vóór de pensioenleeftijd dient te betekenen zo hij op dat tijdstip aan de overeenkomst een einde wil maken. Derhalve moet men de arbeidsgeschiktheid op de pensioenleeftijd beoordelen op het ogenblik waarop de opzegging betekend wordt.

Si, à la suite de cette demande, l'employeur maintient ou reprend la travailleuse dans l'entreprise, il est tenu de lui payer la rémunération perdue.

Si, au contraire, l'employeur refuse de lui donner satisfaction, il se trouve dans l'obligation de faire connaître les motifs du licenciement.

Dans l'éventualité où l'employeur ne donnerait aucune suite à la demande introduite par la travailleuse ou si les motifs qu'il invoque ne sont pas considérés par le juge comme étrangers à l'état physique de la travailleuse, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité forfaitaire qui constitue la sanction de l'inexécution par l'employeur de ses obligations. Le montant de cette indemnité est égale au double de la rémunération qui aurait été payée pendant un délai de préavis normal, avec un maximum de trois mois.

* * *

Une autre mesure, reprise dans le projet, vise clairement à assurer aux travailleurs une meilleure stabilité de leur emploi.

Dans certains contrats de travail il est stipulé que le fait, soit d'atteindre l'âge normal de la pension légale ou conventionnelle, soit de contracter mariage, met fin d'office au contrat.

La jurisprudence a admis la validité de telles clauses.

Examinons tout d'abord la question du mariage.

La recommandation n° 119 de la Conférence internationale du travail prévoit que la situation conjugale ne constitue pas un motif valable de licenciement.

Le Ministre estime qu'il est opportun de suivre actuellement déjà cette conception et de frapper de nullité la clause qui dispose que le mariage met fin au contrat.

Il ne s'ensuit pas évidemment que le licenciement ne sera plus signifié pour cause de mariage, puisque l'employeur n'est pas obligé de motiver le licenciement. Cependant, maintenant les règles concernant le préavis légal devront être respectées.

Sont aussi frappées de nullité les clauses prévoyant que le fait d'atteindre l'âge normal de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

Par cette mesure, le Gouvernement tient à assurer une plus grande protection des travailleurs âgés.

En effet, certains d'entre eux désirent rester au travail après l'âge normal de la pension. Cependant, très souvent, le contrat prévoit une clause de rupture au moment où cet âge est atteint par le travailleur et le maintien de son activité après cette date nécessite la conclusion d'une nouvelle convention entre lui et l'employeur.

Le fait de frapper de nullité toute clause de cette nature entraîne l'obligation de la part de l'employeur de donner son préavis à tout travailleur atteint par l'âge de la pension, s'il désire mettre fin au contrat.

Pour les ouvriers le fait de devoir donner un préavis ne constitue pas un obstacle, puisque la durée maximum de celui-ci est de 56 jours.

Par contre, en ce qui concerne les employés, la durée du préavis peut être assez longue : 30 mois par exemple pour une ancienneté de 45 années de service dans l'entreprise.

Il en résulte que l'employeur doit signifier le préavis longtemps avant l'âge de la pension s'il veut mettre fin au contrat à ce moment. En conséquence, l'aptitude au travail à l'âge de la pension devrait être jugée au moment de la signification du préavis. Comme il n'est pas possible d'émet-

Daar het niet mogelijk is daarover op dat ogenblik een gegrond oordeel te geven, zou dat voor de bedienden nadelig kunnen zijn.

Om die moeilijkheid te verhelpen, moest in een versoepeling van de wetsbepalingen inzake eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur worden voorzien voor bedienden die pensioengerechtigd worden.

Een versoepeling zou ook moeten worden ingevoerd om een einde te maken aan de overeenkomst van bedienden die verder werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Daar het arbeidsvermogen van deze laatsten tamelijk snel kan afnemen, is het niet wenselijk de gewone regels inzake opzegging te behouden.

Derhalve voert het ontwerp in de wetgeving verkorte opzeggingstermijnen in voor het beëindigen van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur voor bedienden die ofwel de pensioenleeftijd bereiken ofwel na het bereiken van die leeftijd blijven werken.

Bedoelde termijnen zijn op zes maanden gesteld zo de opzegging gedaan wordt door de werkgever en op drie maanden zo zij van de bediende uitgaat.

Daar deze termijnen langer zijn dan die welke gelden voor bedienden met minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming, werd voor deze laatsten de termijn op drie maanden, resp. zes weken teruggebracht, naargelang de opzegging door de werkgever of door de bediende wordt betekend.

Er bestaat nochtans gevaar dat van die korte opzeggingstermijnen misbruik wordt gemaakt.

Daarom is bepaald dat die korte opzeggingstermijnen slechts mogen worden aangewend om een einde te maken aan een overeenkomst ingeval de bediende de leeftijd bereikt waarop hij theoretisch aanspraak kan maken op een volledig wettelijk pensioen.

Zo echter een conventioneel pensioen wordt uitgekeerd dat ten minste gelijk is aan het wettelijk pensioen, kunnen die bepalingen eveneens worden ingeroepen.

Bovendien sluit deze nieuwe regeling inzake opzegging het recht niet uit om in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst gunstiger opzeggingstermijnen te bedingen.

De verkorte termijnen kunnen worden vervangen door termijnen die gunstiger zijn voor de bediende, d.w.z. korter dan drie maanden of zes weken zo de opzegging uitgaat van de bediende en langer dan zes maanden of drie maanden zo de opzegging door de werkgever wordt gedaan.

Er wordt ook geen afbreuk gedaan aan de regels van het burgerlijk recht volgens welke bij wederzijds akkoord onder de partijen aan overeenkomsten te allen tijde een einde kan worden gemaakt. Zo kunnen de partijen die op een gestelde datum aan een overeenkomst een einde willen maken en daartoe de opzegging betekend hebben, met elkaar een akkoord treffen om de overeenkomst op de oorspronkelijk bepaalde datum te verbreken. Immers, indien de overeenkomst om welke reden geschorst wordt, is ook de opzeggingstermijn geschorst.

* * *

Een ander probleem moest worden onderzocht: dat van de arbeidsovereenkomsten die een beding van proeftijd bevatten, hetwelk nog steeds aanleiding geeft tot diverse twistingen.

Het is een vrij algemeen verspreid gebruik door de werknemers bij hun indiensttreding een arbeidsreglement te laten ondertekenen, waarin bepaald is dat elke overeenkomst aanvangt met een proeftijd.

Een andere handelwijze bestaat hierin dat men de werknemer, nadat de overeenkomst reeds in werking is getreden, een beding laat ondertekenen volgens hetwelk een bepaalde periode als proeftijd wordt beschouwd.

tre un jugement valable à ce moment, les employés pourraient s'en trouver désavantagés.

En vue de remédier à cette situation, il était nécessaire de prévoir un assouplissement des dispositions légales en matière de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée pour les employés admis à la pension.

Un assouplissement devrait être prévu également en vue de mettre fin au contrat des employés qui continuent à travailler après l'âge de la pension. En effet, la capacité de travail de ces derniers peut diminuer assez rapidement et il n'est pas souhaitable de maintenir les règles habituelles de préavis.

Le projet introduit donc dans la législation des délais de préavis réduits pour mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée des employés, soit qu'ils arrivent à l'âge de la pension, soit qu'ils continuent à travailler après cet âge.

Ces délais sont fixés à six mois, si le congé est donné par l'employeur et à trois mois s'il est donné par l'employé.

Comme ces délais de préavis sont plus longs que ceux qui existent dans le cas des employés ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux-ci le délai est ramené à trois mois et à six semaines, selon qu'il est signifié par l'employeur ou par l'employé.

L'usage de ces délais de préavis réduits peut toutefois mener à des abus.

C'est pourquoi il est stipulé que l'usage de ces délais de préavis réduits ne peut être permis pour mettre fin au contrat que dans le cas où l'employé atteint l'âge auquel il peut, théoriquement, faire valoir ses droits à la pension légale complète.

Toutefois, l'octroi d'une pension conventionnelle au moins équivalente à la pension légale permet également de faire usage de ces dispositions.

En outre, la nouvelle réglementation de préavis décrite ci-avant n'exclut pas la faculté de prévoir par convention collective ou individuelle des délais des préavis plus favorables.

Les délais réduits peuvent être remplacés par des délais plus favorables à l'employé, c'est-à-dire des délais inférieurs à trois mois et six semaines, si le congé est donné par l'employé, et supérieurs à six mois ou trois mois lorsque le congé est donné par l'employeur.

Il n'est pas non plus porté atteinte aux règles de droit civil qui prévoient que, moyennant accord réciproque des parties, le contrat de louage de travail peut être rompu à tout moment. Ainsi les parties qui désirent mettre fin au contrat à une date déterminée et qui, dans cette optique, ont signifié leur préavis, peuvent se mettre d'accord pour rompre le contrat à la date initialement prévue. En effet, si une suspension du contrat intervient pour une raison quelconque, le délai de préavis sera également suspendu.

* * *

Un autre problème devait être envisagé: celui des contrats de louage de travail comportant une clause d'essai, au sujet de laquelle subsistent toujours plusieurs controverses.

Une coutume assez répandue consiste à soumettre à la signature des travailleurs lors de leur embauchage, un règlement de travail prévoyant que tout contrat débute par une période d'essai.

Une autre façon de procéder consiste à faire signer par les travailleurs au moment où le contrat est déjà en cours d'exécution, une convention stipulant qu'une certaine période est considérée comme période d'essai.

Anderdeels bestaat er ook nog een betwisting over de vraag of de proefperiode moet verlengd worden zo de overeenkomst wordt geschorst.

In dit ontwerp werd ernaar gestreefd een volledige regeling uit te werken, zowel voor werklieden als voor bedienden.

Vooraleer die nieuwe regels te onderzoeken is het wel nuttig het standpunt uiteen te zetten dat de Raad van State in verband met de proefperiode verdedigt.

In rechtsleer en rechtspraak is in vele gevallen het bestaan van een arbeidsovereenkomst op proef aangenomen.

Daaruit volgde dan dat er vier soorten van arbeidsovereenkomsten zouden zijn :

- de arbeidsovereenkomst op proef;
- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk;
- de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De Raad van State zegt : « Nochtans bestaat de eerste soort van arbeidsovereenkomst niet : aldus wordt ten onrechte aangeduid een arbeidsovereenkomst van een der drie andere soorten waarbij een proeftijd is bedongen, tijdens welke de gewone regelen inzake stabiliteit van de betrekking niet noodzakelijk zullen gelden ».

Verder zegt de Raad : « De proeftijd is essentieel gericht op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd of voor bepaald werk, waarbij zij bedongen is.

Een dergelijk beding geeft aan de partijen het recht tijdens de duur van de proeftijd de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, zonder dat zij verplicht zijn hiervoor de normale regelen inzake eenzijdige beëindiging in acht te nemen of de instemming van de andere partij te bekomen. De proeftijd is dus essentieel een periode tijdens welke de werknemer nog geen aanspraak kan maken op de bescherming inzake stabiliteit van de betrekking welke hij aan de arbeidsovereenkomst ontleent, welke bescherming hem overigens eveneens sommige verplichtingen oplegt, die in dat geval evenmin gelden. »

De artikelen van dit ontwerp met betrekking tot de proefperiode steunen op dat advies van de Raad van State.

Om de bovenbedoelde moeilijkheden uit de weg te ruimen, worden de volgende oplossingen voorgesteld :

Het ontwerp bepaalt dat het geschrift, waarin een proeftijd is bedongen, voor ieder werknemer afzonderlijk moet opgesteld zijn, uiterlijk bij zijn indiensttreding.

Wat de duur van de proefperiode betreft, wordt het onderscheid tussen werklieden en bedienden behouden, d. w. z. respectievelijk een minimumproefperiode van 7 dagen en één maand en een maximumperiode van 14 dagen en drie maanden.

Indien de duur van de proefperiode niet uitdrukkelijk is bedongen, is krachtens een nieuwe bepaling de minimumduur toepasselijk.

In dit verband werden verschillende stellingen vooropgezet. Het leek logisch deze bepaling restrictief te interpreteren, te meer omdat het beding van proeftijd afwijkt van het principe van de stabiliteit van de betrekking.

Zoals reeds eerder gezegd, rees anderzijds ook de vraag of de proefperiode moet worden verlengd wanneer er een reden tot schorsing van de overeenkomst is. Hierover gingen de doctrine en de rechtspraak niet steeds akkoord.

Par ailleurs, une controverse subsiste sur le point de savoir si la durée de la période d'essai doit être prolongée en cas de suspension du contrat.

Le présent projet s'est efforcé d'élaborer une réglementation complète à ce sujet, tant pour les ouvriers que pour les employés.

Avant d'analyser les nouvelles règles, il paraît utile d'exposer la thèse défendue par le Conseil d'Etat au sujet de la période d'essai.

Dans la doctrine et la jurisprudence, l'existence d'un contrat de louage de travail à l'essai a souvent été admise.

Il en résultait qu'il existait quatre sortes de contrats de louage de travail, à savoir :

- le contrat de louage de travail à l'essai;
- le contrat de louage de travail pour une durée déterminée;
- le contrat de louage de travail pour une entreprise déterminée;
- le contrat de louage de travail pour une durée indéterminée.

Selon le Conseil d'Etat : « La première espèce desdits contrats de louage de travail n'existe pas : par ces termes, on désigne à tort un contrat de louage de travail qui relève d'une des trois autres espèces et dans lequel une période d'essai a été stipulée, c'est-à-dire une période pendant laquelle les règles ordinaires en matière de stabilité de l'emploi ne seront pas nécessairement d'application ».

Toujours, selon le Conseil d'Etat : « La période d'essai est, essentiellement, l'accessoire du contrat de louage de travail dans lequel elle se trouve stipulée, que ce contrat soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour une entreprise déterminée.

Une telle clause permet aux parties, pendant la durée de la période d'essai, de mettre fin unilatéralement au contrat de louage de travail conclu entre elles, sans qu'elles soient tenues, pour ce faire, d'observer les règles ordinaires en matière de résiliation unilatérale ou d'obtenir l'accord de l'autre partie. La période d'essai est donc essentiellement une période pendant laquelle le travailleur ne peut encore prétendre à la protection, en matière de stabilité de l'emploi, qu'il puise dans le contrat de louage de travail, protection qui lui impose d'ailleurs aussi certaines obligations, lesquelles ne jouent pas davantage dans ce cas. »

Les articles du présent projet qui ont trait à la période d'essai, se basent sur cet avis du Conseil d'Etat.

Pour répondre aux difficultés signalées plus haut, les solutions suivantes sont proposées.

Le projet précise que l'écrit qui stipule une clause d'essai doit être rédigé, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de son entrée en service.

Quant à la durée de la période d'essai, la distinction existante entre ouvriers et employés est maintenue, à savoir respectivement une période minimum d'essai de 7 jours et d'un mois, et une période maximum de 14 jours et de trois mois.

A défaut de stipulation expresse de la durée de la période d'essai, une nouvelle disposition précise que c'est la période minimum qui est d'application.

A ce propos, diverses doctrines se trouvent en présence. Il a paru logique de donner à cette disposition une interprétation restrictive d'autant plus que la clause d'essai déroge au principe de la stabilité de l'emploi.

Par ailleurs, ainsi qu'il a déjà été signalé, la question s'est posée de savoir si la période d'essai devait être prolongée lorsque survient une cause de suspension de l'exécution du contrat. Sur ce point, la doctrine et la jurisprudence ne se sont pas toujours montrées d'accord.

De voorkeur werd nochtans gegeven aan de stelling volgens welke de proefperiode verlengd wordt. Een proefperiode heeft immers maar zin als ze voldoende lang duurt om enerzijds de werknemer gelegenheid te geven om zich met de werkvoorwaarden vertrouwd te maken, en anderzijds de werkgever in staat te stellen om de geschiktheid van de nieuweling te beoordelen.

Derhalve bepaalt het ontwerp dat, indien de uitvoering van de overeenkomst tijdens de proefperiode geschorst wordt, de proeftijd met een zelfde periode verlengd wordt.

Die verlenging mag nochtans niet van te lange duur zijn. De werkgever moet immers in de mogelijkheid worden gesteld om een werknemer te vervangen die de begonnen proeftijd niet kan voltooien.

Om die reden is bepaald dat voor werklieden de verlenging ten hoogste zeven dagen kan belopen.

Voor bedienden was het echter niet nodig de duur van de verlenging te beperken. Inderdaad, zo er tijdens de proefperiode een reden is om de overeenkomst te schorsen, is het de werkgever steeds toegestaan de overeenkomst te verbreken zodra de arbeidsongeschiktheid meer dan acht dagen duurt.

Nog in verband met de proefperiode merkt de Minister ten slotte op dat de minimale proeftijd, d.w.z. 7 dagen voor werklieden en één maand voor bedienden, steeds in acht moet worden genomen. Dit betekent dat tijdens die periode aan de overeenkomst onmogelijk een einde kan worden gemaakt. Zo er ondanks dit verbod toch opzegging gedaan wordt, gaat de verbreking slechts in na het verstrijken van de zevende dag, wat de werklieden betreft, en na het verstrijken van de eerste maand voor de bedienden.

* * *

Een acuut probleem is dat van de aansprakelijkheid van de werknemers, zoals die geregeld is door de bestaande wetgeving.

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst bepaalt dat een werkman zich voor een lichte schuld slechts hoeft te verantwoorden wanneer ze in zijn hoofd eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

De toepassing van die bepaling heeft nochtans niet de gewenste bescherming opgeleverd. Het Hof van Cassatie heeft immers geoordeeld dat ze van louter suppletieve aard is. Het gevolg daarvan is dat de bedingen in individuele overeenkomsten die een zwaardere aansprakelijkheid opleggen rechtsgeldig zijn.

Doordat de werknemers meer en meer gebruik maken van grondstoffen en apparatuur van grote waarde kunnen misbruiken ontstaan indien b.v. bedongen is dat een werknemer ook voor een lichte schuld aansprakelijk zal zijn. Dit is ook zo in de sectoren waarin de werknemers bestendig aan uitzonderlijke risico's blootgesteld zijn wegens de aard zelf van hun arbeid, zoals b.v. de taxichauffeurs.

De wetgeving werd daarom aangevuld met een bepaling krachtens welke voor bedienden en werklieden een zwaardere aansprakelijkheid slechts mag worden bedongen in een collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit verbindend is verklaard.

Deze formule levert het dubbele voordeel op dat enerzijds specifieke regels kunnen worden uitgevaardigd voor elke tak van activiteit, en dat anderzijds de werknemer gevrijwaard blijft van individuele druk bij de indienstneming.

* * *

Een andere bepaling, die zowel in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden als in die betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden is opgenomen, heeft betrekking op de nietigheid van de overeenkomsten.

On a cependant opté pour la thèse de la prolongation de la période d'essai. En effet, une période d'essai n'a de sens que pour autant qu'elle représente une durée jugée suffisante et qui permette, d'une part, au travailleur de se familiariser avec les conditions de travail et, d'autre part, à l'employeur de se rendre compte des capacités du travailleur.

Le projet prévoit dès lors qu'en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, la durée de cette période est prolongée à due concurrence.

Cette prolongation ne peut cependant pas être de trop longue durée. En effet, l'employeur doit pouvoir être autorisé à remplacer un travailleur qui est dans l'impossibilité d'achever l'essai qu'il a commencé.

Pour cette raison, il a été prévu pour les ouvriers une durée de prolongation de sept jours au maximum.

Pour les employés, au contraire, la limitation de la durée de la prolongation n'est pas nécessaire. En effet, si au cours de la période d'essai une cause de suspension du contrat survient, il est toujours possible à l'employeur de rompre le contrat si l'incapacité de travail a une durée de plus de huit jours.

En ce qui concerne la période d'essai, le Ministre signale enfin que la période minimum de l'essai, à savoir 7 jours pour les ouvriers et un mois pour les employés, doit toujours être respectée. Cela signifie que pendant cette période, il est impossible de mettre fin au contrat. Si nonobstant cette interdiction le congé est donné, la résiliation n'a d'effet qu'à l'expiration du septième jour en ce qui concerne les ouvriers et à l'expiration du premier mois en ce qui concerne les employés.

* * *

La responsabilité des travailleurs, telle qu'elle est réglée par la législation actuelle est un problème qui se pose avec acuité.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail dispose que l'ouvrier ne répond d'une faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

L'application de cette disposition n'a toutefois pas atteint l'objectif de protection voulu. En effet, la Cour de cassation a décidé à propos de cette disposition qu'elle n'a qu'un caractère supplétif. Il en résulte que toute clause de contrats individuels stipulant une responsabilité plus lourde est licite.

Le fait pour le travailleur de devoir employer de plus en plus des matériaux et appareillages de grande valeur, peut mener à des abus s'il est stipulé par exemple que ce travailleur répond de toute faute légère. Il en est de même dans les secteurs où les travailleurs courent des risques exceptionnels et permanents en raison de la nature de leur travail, par exemple les chauffeurs de taxis.

La législation a dès lors été complétée par une disposition qui ne permet de stipuler une responsabilité plus lourde pour les ouvriers et employés que par voie de convention collective de travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Cette formule offre le double avantage, d'une part, d'élaborer des règles spécifiques à chaque branche d'activité et, d'autre part, de soustraire le travailleur à toute pression exercée individuellement lors de l'embauchage.

* * *

Une autre disposition, reprise, aussi bien dans le contrat de travail que le contrat d'emploi, concerne la nullité des contrats.

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bepaalt dat de nietigheid van de overeenkomst niet kan worden ingeroepen ten aanzien van de aanspraken op loon wegens het verrichten van arbeid in speelzalen of wegens overtreding van de bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

Een soortgelijke bepaling werd ook in dit ontwerp opgenomen. Het is immers niet logisch enkel de betaling van de bezoldiging verschuldigd uit hoofde van een nietig verklaarde overeenkomst, te garanderen, zonder andere, even belangrijke rechten, te beschermen, zoals gewaarborgd loon, de opzegging en opzeggingsvergoeding enz.

* * *

Krachtens artikel 28ter van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden mag de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen wanneer de arbeid door het slechte weder gehinderd wordt.

Die machtiging is geldig op voorwaarde dat de werkgever de werkmán vooraf waarschuwt dat hij zich niet hoeft aan te bieden.

Er bestaat nochtans betwisting over de vraag of de werkgever de werkmán ook moet waarschuwen dat het werk hernomen wordt nadat het weder beter is geworden.

Het ontwerp vult artikel 28ter aan door uitdrukkelijk te bepalen dat de werkmán bericht moet krijgen van de werkhervatting.

Zodoende is de werkmán niet meer verplicht ter plaatse te komen om te zien of het werk hervat is, wat soms zware verplaatsingskosten met zich kan brengen, zonder zeker te zijn dat het werk kan worden hervat.

* * *

Ten slotte zijn er verscheidene bepalingen waarmede beoogd wordt meer harmonie te brengen in de sociale wetgeving :

— De gevallen van uitsluiting van het recht op gewaarborgd loon van 7 dagen voor de werklieden en van 30 dagen voor de bedienden werden in overeenstemming gebracht met de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering wat betreft de uitsluiting van het recht op dagelijkse vergoeding wegens arbeidsongeschiktheid.

— De wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten werd ook in overeenstemming gebracht met de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten en met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Het indienen van dit ontwerp bood tevens de gelegenheid om de rechtstoestand van de bedienden en die van de werklieden nader tot elkaar te brengen.

In dit perspectief moeten de bepalingen worden gezien betreffende het verbreken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en voor bepaald werk, betreffende de borgstelling, de aansprakelijkheid van de bedienden, de vergoedingen en schadeloosstelling aan bedienden verschuldigd wegens het verbreken van de overeenkomst.

Een wijziging van technische aard werd ook aangebracht in de bepaling betreffende de dienstplicht. Uit de praktijk was gebleken dat die bepaling een leemte vertoonde.

* * *

Naast de wijzigingen in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden werden ook wijzigingen aangebracht in de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

La loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs dispose que la nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent des prestations de travail dans les salles de jeu ou en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

Une disposition analogue est reprise dans le présent projet. Il est en effet illogique de garantir uniquement le paiement de la rémunération découlant d'un contrat déclaré nul, et de ne pas protéger d'autres droits aussi importants, comme le salaire hebdomadaire garanti, le préavis et l'indemnité de préavis, etc.

* * *

L'article 28ter de la loi sur le contrat de travail permet à l'employeur de suspendre l'exécution du contrat de travail en cas d'intempéries empêchant le travail.

L'emploi de cette autorisation est subordonnée à l'obligation pour l'employeur d'avertir au préalable l'ouvrier qu'il ne doit pas se présenter au travail.

Il existe toutefois une controverse sur le point de savoir si l'employeur doit avertir l'ouvrier de la reprise du travail quand les intempéries ont cessé.

Le projet complète l'article 28ter en prévoyant expressément que l'ouvrier doit être averti de la reprise du travail.

Ainsi l'ouvrier n'est plus obligé de se rendre sur place pour constater si le travail a repris, en l'obligeant à des frais de déplacement parfois onéreux et à un moment où il n'est pas certain de pouvoir reprendre le travail.

* * *

Enfin, plusieurs dispositions du projet tendent à apporter dans la législation sociale une plus grande harmonisation :

— Les exclusions du salaire garanti de 7 jours pour les ouvriers et 30 jours pour les employés, sont mises en concordance avec la législation sur l'assurance maladie-invalidité en tant qu'elle concerne les exclusions des indemnités journalières pour incapacité de travail.

— La législation des contrats de louage de travail est mise en concordance également avec la loi du 24 décembre 1963 sur la réparation des maladies professionnelles, et avec la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Le dépôt du présent projet était également l'occasion de rapprocher le statut juridique des employés et des ouvriers.

C'est dans cette optique que doivent être considérées les dispositions qui ont trait à la rupture du contrat à durée déterminée et à entreprise déterminée, au cautionnement, à la responsabilité des employés, aux indemnités, dommages et intérêts dus aux employés en cas de rupture du contrat.

Une modification d'ordre technique a été également apportée à la disposition qui a trait au service militaire. La pratique avait démontré une certaine lacune dans cette disposition.

* * *

Outre les modifications de la législation sur le contrat de travail et d'emploi, des modifications ont été également apportées à la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Het zijn bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap en de nietigheid van bedingen die voorzien in de ontbinding van de overeenkomst in geval van huwelijk van de werkneemster of bij het bereiken van de wettelijke of contractueel bepaalde pensioengerechtigde leeftijd.

Deze wetgeving stemde ook niet overeen met de wet betreffende de bescherming van het loon. Dit euvel wordt door dit ontwerp hersteld, met dien verstande dat de meer voordelige bepalingen betreffende het loon van de binnenschippers van kracht blijven.

* * *

In de wet van 12 april 1965 werd een verzuim goedge maakt. Betaling van het loon kon geschieden door toedoen van de private spaarkassen. Het ontwerp bepaalt dat de betaling ook door toedoen van de Algemene Spaar- en Lijfrentekas mag gebeuren.

* * *

In de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen werden ook bepalingen ingevoegd tot bescherming van het moederschap. Het spreekt vanzelf dat de verlenging van de moederschapsrust en het verbod van ontslag wegens zwangerschap en bevalling ook in die tekst dienden te worden opgenomen.

* * *

Een andere wijziging betreft de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering.

Het gaat hier om een bepaling in verband met de bescherming van het loon.

Artikel 20 van deze wet bepaalt dat het loon van ontvoogde minderjarigen niet vatbaar is voor overdracht of beslag uit hoofde van verkopen of leningen op afbetaling. De wet van 5 maart 1965 heeft de toepassing van de wet van 9 juli 1957 uitgebreid tot de persoonlijke leningen.

Om in die leemte te voorzien, bepaalt het ontwerp uitdrukkelijk dat het loon van minderjarigen, zelfs wanneer ze ontvoogd zijn, ook niet vatbaar is voor overdracht of beslag uit hoofde van persoonlijke leningen op afbetaling.

* * *

Ten slotte wordt artikel 19, 2^{de} lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers opgeheven. De betrekking tussen de uitwinningvergoeding en het beding van niet-mededinging ontnemt immers elke betekenis aan artikel 19, tweede lid, zo men aanneemt dat de uitwinningvergoeding niet verschuldigd is in geval de overeenkomst door de werkgever verbroken wordt.

* * *

Tot besluit vestigt de Minister de aandacht op het feit dat de zopas aangehaalde wijzigingen de lijst nog niet volledig afsluiten.

Er was immers om het advies verzocht van de Nationale Arbeidsraad over diverse vraagstukken in verband met het nader bij elkaar brengen van de rechtstoestand van de werklieden en die van de bedienden. Die adviezen zijn slechts binnengekomen toen het ontwerp reeds aan de Raad van State was voorgelegd.

* * *

Er zij op gewezen, sedert die uiteenzetting van de Minister, verscheiden amendementen werden voorgesteld die rekening houden met bedoelde adviezen. Die amendementen werden aan de Raad van State voorgelegd en besproken in de Commissie.

Il s'agit des dispositions relatives à la protection de la maternité et à la nullité des clauses prévoyant que soit le mariage de l'engagée, soit le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle met fin au contrat.

Cette législation n'était pas non plus en concordance avec la loi sur la protection de la rémunération. Le projet opère cette mise en concordance, laissant toutefois en vigueur les dispositions plus favorables concernant les salaires des bateliers.

* * *

Dans la loi du 12 avril 1965 il a été remédié à un oubli. Le paiement des salaires pouvait se faire déjà à l'intervention des caisses d'épargne privées. Le projet prévoit que ce paiement peut se faire également à l'intervention de la Caisse Générale d'Epargne et de Retraite.

* * *

Dans la loi sur le travail des femmes et des enfants ont été insérées également les dispositions ayant trait à la protection de la maternité. Il est évident que le prolongement du repos d'accouchement et l'interdiction de licenciement pour cause de grossesse et d'accouchement devaient aussi être repris dans ces dispositions.

* * *

Une autre modification concerne la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement.

Il s'agit ici d'une disposition relative à la protection de la rémunération.

L'article 20 de cette loi dispose que la rémunération des enfants mineurs émancipés est incessible et insaisissable du chef des ventes et prêts à tempérament. La loi du 5 mars 1965 a étendu le champ d'application de la loi du 9 juillet 1957 aux prêts personnels.

Afin de combler cette lacune, le projet précise expressément que la rémunération des enfants mineurs, même émancipés est également incessible et insaisissable du chef de prêts personnels à tempérament.

* * *

Enfin, l'article 19, alinéa 2 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, est abrogé. En effet, la corrélation entre l'indemnité d'éviction et la clause de non-concurrence vide l'article 19, alinéa 2, de toute signification si on admet que l'indemnité d'éviction n'est pas due dans les cas où le contrat est rompu par l'employeur.

* * *

Enfin, le Ministre attire l'attention sur le fait que les modifications qui viennent d'être signalées ne forment pas encore une liste complète.

En effet, l'avis du Conseil national du travail avait été sollicité sur diverses questions ayant trait au rapprochement des statuts juridiques des ouvriers et des employés. Ces avis ne sont parvenus qu'au moment où le présent projet était déjà soumis au Conseil d'Etat.

* * *

Il convient de signaler que depuis cet exposé du Ministre, plusieurs amendements tenant compte de ces avis ont été élaborés, soumis au Conseil d'Etat, et discutés en Commission.

IV. — BESPREKING DER ARTIKELEN.

HOOFDSTUK I.

Bepalingen tot wijziging van de wet
op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 1.

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

Een lid stelde de vraag of de woorden « De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werkmán die voortvloeien uit het verrichten van arbeid... » niet onrechtstreeks een beperking inhouden t.a.v. alles wat niet rechtstreeks als « rechten van de werkmán die voortvloeien uit het verrichten van arbeid » zou kunnen aangezien worden.

De Minister antwoordde dat niet enkel de rechten die uit de gepresteerde arbeid voortvloeien beschermd worden, wat in voorkomend geval alleen het loon zou zijn, maar dat alle rechten van de werkmán, waarop hij krachtens de arbeidsovereenkomst kan aanspraak maken, worden gewaarborgd. De uitdrukking « rechten die voortvloeien uit het verrichten van arbeid » moest hier worden gebruikt, daar het artikel betrekking heeft op een nietige overeenkomst. Onder die uitdrukking verstaat men dat de rechten die uit de overeenkomst voortvloeien evenzeer beschermd worden, als het loon, het gewaarborgd loon, het recht op een opzeggings-termijn of op de vervangende vergoeding...

Vb. : De vreemde arbeider die arbeid zou presteren zonder de vereiste vergunning, de werknemer van minder dan 14 jaar die in strijd met de wetgeving op de kinderarbeid, zou worden tewerkgesteld. De werkgever kan in dergelijke gevallen de nietigheid van de overeenkomst niet inroepen om b.v. het loon niet uit te keren of zijn uit de sociale wetgeving voortvloeiende verplichtingen niet na te komen.

Een identieke bepaling komt trouwens voor in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon (zie Memorie van Toelichting). Er zijn evenwel nogmaals aan herinnerd dat de bescherming van de werknemer in geval van nietigheid van de overeenkomst verder reikt dan het loutere loon.

Uiteindelijk waren de spreker, de Minister en verscheidene intervenanten het erover eens dat, in de gevallen die door de hierboven aangehaalde voorbeelden werden geïllustreerd, een nietige arbeidsovereenkomst weliswaar nietig blijft en bij de wet verboden is, maar dat die nietigheid echter op bepaalde domeinen geen uitwerking heeft t.a.v. de werknemer tegenover wie ze wordt ingeroepen.

Op de vraag of geen regeling moet worden getroffen om de arbeid toe te laten van de jongeren van minder dan 14 jaar die niet meer onder de schoolplicht vallen, deed de Minister opmerken dat de wetgevingen op de kinderarbeid en op de arbeidsovereenkomsten niet de schoolplicht op het oog hebben doch enkel de leeftijd vanaf welke op geldige wijze een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan.

* * *

Een lid deed nog opmerken dat volgens de tekst van artikel 1 « de meesterknechts en de onderbazen onder de werklieden begrepen zijn. »

Moet men in deze bepaling geen wijziging aanbrengen. Men stelt immers vast dat in sommige bedrijfstakken — bv.

IV. — EXAMEN DES ARTICLES.

CHAPITRE I.

Dispositions modifiant la loi
sur le contrat de travail.

Article premier.

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

Un membre a demandé si les mots « La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'ouvrier qui découlent des prestations de travail : ... » n'impliquent pas indirectement une limitation par rapport à tout ce qui ne serait pas normalement considéré comme des « droits de l'ouvrier qui découlent des prestations de travail ».

Le Ministre a répondu que non seulement se trouvent protégés les droits découlant des prestations de travail, la dite protection, le cas échéant, portant uniquement sur le salaire, mais que se trouvent garantis tous les droits dont l'ouvrier peut se prévaloir en vertu du contrat de travail. Il convenait, en l'occurrence, d'employer l'expression « droits qui découlent des prestations de travail », l'article traitant d'un contrat frappé de nullité. Cette expression signifie que les droits qui découlent du contrat sont protégés au même titre que le salaire, le salaire garanti, le droit à un délai de préavis ou à l'indemnité en tenant lieu...

Par exemple : L'ouvrier étranger qui accomplirait des prestations de travail sans le permis requis, le travailleur de moins de 14 ans qui serait mis au travail en violation de la législation sur le travail des enfants. L'employeur ne peut, en de tels cas, invoquer la nullité du contrat, par exemple pour ne pas payer le salaire ou négliger de respecter les obligations découlant de la législation sociale.

Une disposition identique figure d'ailleurs dans la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs (voir l'Exposé des motifs). Toutefois, il convient de rappeler que la protection du travailleur, en cas de nullité du contrat, a une portée plus grande que celle du seul salaire.

L'orateur, le Ministre et divers intervenants se sont finalement trouvés d'accord pour dire que s'il est vrai que, dans les cas illustrés par les exemples précités, tout contrat de travail entaché de nullité reste nul et interdit par la loi, cette nullité reste cependant, dans certains domaines, sans effet à l'égard du travailleur vis-à-vis duquel elle est invoquée.

A un membre qui avait demandé si aucune mesure ne doit être prise pour autoriser le travail des jeunes de moins de 14 ans auxquels l'obligation scolaire n'est plus applicable, le Ministre a répondu que les lois sur le travail des enfants et les contrats de travail ne visent pas l'obligation scolaire, mais uniquement l'âge à partir duquel un contrat de travail peut être valablement conclu.

* * *

Un membre a fait encore observer que le texte de l'article premier prévoit que « les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers. »

Ne faut-il apporter aucune modification à cette disposition ? En effet, on constate que dans certaines branches de l'écono-

in het textielbedrijf — sommige meesterknechts het bedienstatuut genieten?

De Minister gaf toe dat het aangehaalde geval van de meesterknechts uit de textielnijverheid inderdaad niet kadert met de wet van 10 maart 1900; Dit geval zal echter een oplossing krijgen wanneer er ter gelegenheid van dit ontwerp zal overgegaan worden tot het opstellen van een geordende tekst waarbij een statuut zal worden verleend aan alle personen die onder gezag van een ander persoon arbeid verrichten.

Bepalend voor het al of niet toepasselijk zijn van het arbeids- respectievelijk het bediendencontract, is de aard van het werk dat de belanghebbenden verrichten.

* * *

Op dit artikel heeft de Regering een amendement ingediend, ertoe strekkend artikel 1 te vervangen door wat volgt :

« Een artikel 2bis luidend als volgt wordt in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst ingevoegd :

« Art. 2bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werkmán die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

2° in de speelzalen. »

Verantwoording. — Om de betwistingen te vermijden betreffende de vraag of het recht op het gewaarborgd dag- of weekloon, op de opzegging en de opzeggingsvergoeding niet de rechtstreekse tegenprestatie is van de verrichte arbeid, werden de termen « rechten van de werkmán die voortvloeien uit het verrichten van arbeid » vervangen door de termen « rechten van de werkmán die voortvloeien uit de toepassing van deze wet ».

Deze wijziging bepaalt eveneens uitdrukkelijk, wat reeds impliciet het geval was te weten dat alleen de rechten die voortvloeien uit de toepassing van deze wet gewaarborgd zijn.

Er zij genoteerd dat met de termen « overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben » inzonderheid de overeenkomsten bedoeld worden die nietig zijn wegens overtreding van de wetgevingen op de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten, de vrouwen- en kinderarbeid en de arbeid in de diamantnijverheid.

Worden hiermee niet bedoeld de overeenkomsten die nietig kunnen zijn bijvoorbeeld omdat zij aangegaan zijn met het oog op het plegen of medewerken aan het plegen van misdrijven, zoals aanslagen op de veiligheid van de Staat, waren- of deviezensmokkel, muntvervalsing, handel in blanke slavinnen en andere daden in strijd met het strafrecht, de openbare orde en de goede zeden (cfr. Advies van de Raad van State bij het wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon der werknemers, Stuk van de Senaat, n° 115 van 1964-1965, p. 140 en 141).

Het amendement verzekert de werkmán het behoud van zijn rechten wanneer de arbeidsovereenkomst nietig is.

mie — par exemple l'industrie textile — certains chefs-ouvriers bénéficient du statut d'employé.

Le Ministre a reconnu que l'exemple cité des chefs-ouvriers dans l'industrie textile ne cadre pas, en effet, avec la loi du 10 mars 1900. Toutefois, ce cas sera résolu lorsque, à l'occasion du vote du présent projet, un texte coordonné sera élaboré accordant un statut à tous ceux qui accomplissent un travail sous l'autorité d'une autre personne.

La nature du travail accompli par les intéressés sera déterminante lorsqu'il s'agira de savoir si le contrat de travail ou le contrat d'emploi est ou non d'application.

* * *

Le Gouvernement a présenté un amendement à cet article tendant à remplacer l'article 1^{er} par ce qui suit :

« Un article 2bis rédigé comme suit est inséré dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

« Art. 2bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'ouvrier qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeux. »

Justification. — Afin d'éviter des contestations sur le fait que le droit au salaire journalier ou hebdomadaire garanti, au préavis et à l'indemnité de préavis n'est pas la contrepartie directe de prestations de travail, les termes « droits de l'ouvrier qui découlent des prestations de travail » ont été remplacés par les termes « droits de l'ouvrier qui découlent de l'application de la présente loi ».

Cette modification prévoit également, expressément, ce qui était déjà implicite, à savoir que seuls les droits résultant de l'application de la présente loi sont garantis.

Il convient de noter que les termes « contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail » visent notamment les contrats nuls du chef d'infraction aux législations relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, au travail des femmes et des enfants ainsi qu'au travail dans l'industrie diamantaire.

Ne sont pas visés en l'occurrence les contrats qui peuvent être nuls pour avoir, par exemple, été conclus en vue de commettre ou d'aider à commettre des délits, tels que les atteintes à la sûreté de l'Etat, la fraude de marchandises ou de devises, le faux-monnayage, la traite des blanches et d'autres actes contraires au droit pénal, à l'ordre public et aux bonnes mœurs (cfr. Avis du Conseil d'Etat sur le projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, Sénat, Doc. n° 115 de la session 1964-1965 p. 140 et 141).

L'amendement assure à l'ouvrier le maintien de ses droits en cas de nullité du contrat de travail.

Een lid vroeg zich af of de gebruikte terminologie van artikel 1 niet te eng was. Hij wenste te weten of de rechten, welke niet rechtstreeks uit de arbeid voortvloeien, eveneens zijn gewaarborgd. Volgens de memorie van toelichting zijn alle uit de overeenkomst gewaarborgde rechten, zoals het gewaarborgd dag- en weekloon, de opzegging en de opzeggingsvergoeding, enz., gewaarborgd.

Aangezien de tekst van het amendement beter de bedoeling weergeeft, werd het eenparig aangenomen.

Artikel 1bis (nieuw).

Door de heer Major werd een amendement ingediend (Stuk n° 407/7) ertoe strekkend in artikel 3 van de wet van 10 Maart 1900 het woord « werkplaatsreglementen » te vervangen door het woord « arbeidsreglementen ».

Wegens de bekendmaking van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is dit amendement volkomen overbodig geworden. Bij artikel 62 van die wet, die ongetwijfeld vóór het onderhavige wetsontwerp in werking zal treden, wordt artikel 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst immers door een geheel nieuwe bepaling vervangen.

Dit amendement werd dan ook ingetrokken.

Artikel 1ter (nieuw).

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

Een amendement van de heer Major (Stuk n° 407/7) dat ertoe strekt artikel 5 van de wet op de arbeidsovereenkomst te vervangen werd ingetrokken.

De economie ervan werd evenwel door de Regering overgenomen.

Met het oog hierop diende zij een amendement in waarbij een artikel 1ter (nieuw) wordt ingevoegd luidend als volgt :

« Artikel 5 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 5. — De arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt gesloten, hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden. »

Verantwoording. — Het artikel 5 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst neemt de bepaling over van artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek dat luidt als volgt : « Men kan zijn diensten slechts voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming verbinden. »

De Nederlandse tekst van het artikel 5 is niet gelukkig bij het gebruik van de uitdrukking « bepaalde tijd » en houdt blijkbaar geen rekening met de meest voorkomende vorm van de arbeidsovereenkomst te weten die gesloten voor een onbepaalde tijd.

In de Franse tekst van genoemd artikel 5 doelt de uitdrukking « à temps » niet op de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten maar betekent enkel dat de overeenkomst niet voor het leven mag gesloten worden.

De begrippen moeten uitdrukkelijk worden omschreven in een tekst die bijdraagt tot de autonomie van het sociaal recht.

Dit amendement bepaalt duidelijk dat een arbeidsovereenkomst nooit voor het leven kan worden afgesloten. Het herneemt derhalve de idee van artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek.

Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaald dat er slechts drie soorten van arbeidsovereenkomsten bestaan, te weten :

Un membre s'est demandé si la terminologie utilisée à l'article premier n'était pas trop restrictive. Il voudrait savoir si les droits qui ne découlent pas directement du travail sont également garantis. Selon l'exposé des motifs, tous les droits garantis découlant du contrat, tels que le salaire journalier ou hebdomadaire garanti, le préavis et l'indemnité de préavis, etc., sont garantis.

Etant donné que le texte de l'amendement répond davantage au but visé, il a été adopté à l'unanimité.

Article 1bis (nouveau).

Un amendement a été présenté par M. Major (Doc. n° 407/7) tendant à remplacer, à l'article 3 de la loi du 10 mars 1900, les mots « règlements d'atelier » par les mots « règlements de travail ».

En raison de la publication de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires l'amendement est devenu sans objet. En effet, l'article 62 de cette loi, qui entrera sans doute en vigueur avant le projet de loi actuellement en discussion, remplace l'article 3 de la loi sur le contrat de travail par une disposition entièrement nouvelle.

En conséquence, cet amendement a été retiré.

Article 1ter (nouveau).

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

Un amendement de M. Major (Doc. n° 407/7) tendant à remplacer l'article 5 de la loi sur le contrat de travail a été retiré.

Toutefois il a été repris par le Gouvernement quant à son économie.

Le Gouvernement a, en conséquence, présenté un amendement tendant à insérer un article 1bis (nouveau), libellé comme suit :

« L'article 5 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5. — Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie. »

Justification. — L'article 5 de la loi du 10 mars 1900 reproduit la disposition de l'article 1780 du Code civil, qui est libellé comme suit : « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. »

Le texte néerlandais de l'article 5 n'est pas heureux, lorsqu'il emploie l'expression « bepaalde tijd » et ne semble pas tenir compte du contrat de travail le plus fréquent, à savoir celui qui est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le texte français dudit article 5, l'expression « à temps » ne vise pas la durée pour laquelle le contrat de travail est conclu, mais signifie que le contrat ne peut être conclu à vie.

Il convient que ces notions soient expressément précisées dans un texte qui participe à l'autonomie du droit social.

Cet amendement stipule clairement qu'un contrat de travail ne peut jamais être conclu à vie. Il reprend donc l'idée de l'article 1780 du Code civil.

En outre il est stipulé expressément qu'il n'y a que trois sortes de contrat de travail, à savoir :

de overeenkomst voor bepaalde tijd;
de overeenkomst voor onbepaalde tijd;
de overeenkomst voor een bepaald werk.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 2.

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

Overeenkomstig artikel 38 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités hebben de subcomités dezelfde opdracht als de paritaire comités. Bijgevolg zou de vrijstelling van geschrift bedoeld door het derde lid van dit artikel ook door een subcomité kunnen worden toegestaan.

Dit artikel werd zonder bespreking eenparig aangenomen.

Na de aanneming van dit artikel diende de heer Nyffels nog een amendement in (stuk 270/6). Men besliste — en de auteur was het hiermee eens — het amendement te bespreken, wanneer het door de Minister aangekondigde wetsontwerp tot coördinatie van de wetgevingen op de arbeidsovereenkomsten in behandeling zal worden genomen.

Artikel 3.

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

Een lid vraagt uitleg omtrent de volgende zinsnede :

« Op straffe van nietigheid moet dat beding (van proeftijd) voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt ».

Hierbij doet de Minister opmerken :

— het betreft hier het beding van proeftijd op zichzelf genomen, namelijk om te weten of er al dan niet een proeftijd is bedongen;

— het betreft hier een beding dat voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk wordt vastgesteld; dus niet per ploegen of per categorie, of niet ingeschakeld in een arbeidsreglement dat ter ondertekening aan de werknemers wordt voorgelegd;

— het betreft hier een beding dat moet worden voorgelegd vóór de eigenlijke indiensttreding (cf. Memorie van Toelichting).

Omtrent § 2, waarin o.m. sprake is van eventuele bepaling van de duur van de proeftijd bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst verklaart de Minister :

— dat deze bepaling niets afdoet van de verplichting tot het stellen van een individuele schriftelijk beding van proeftijd; zij heeft enkel betrekking op de *duur* van de proeftijd die bij collectieve arbeidsovereenkomst mag worden vastgesteld;

— dat een proefbeding bij elke soort van arbeidsovereenkomst kan bestaan; zodra de proeftijd echter achter de rug is, valt men automatisch, naar gelang van het geval, in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming.

— dat indien het beding van proeftijd niet schriftelijk is vastgelegd, of zo het beding nietig is, dan men te doen heeft met deze soort arbeidsovereenkomst waarin het proefbeding is ingeschakeld. Ter inlichting zij er aan herinnerd dat de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming schriftelijk moet worden

le contrat pour une durée déterminée;
le contrat pour une durée indéterminée;
le contrat pour une entreprise déterminée.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 2.

(Article 3 du texte adopté par la Commission.)

En vertu de l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires les sous-commissions paritaires exercent les mêmes missions que les commissions paritaires. Dès lors, la dispense d'écrit prévue à l'alinéa 3 de cet article pourrait également être admise par la sous-commission paritaire.

Cet article a été adopté à l'unanimité, sans discussion.

M. Nyffels a présenté encore un amendement (Doc. n° 270/6). Il a été décidé — et l'auteur de l'amendement a marqué son accord avec cette décision — de discuter cet amendement lorsque sera examiné le projet de loi, annoncé par le Ministre et coordonnant les législations relatives aux contrats de louage de travail.

Article 3.

(Article 4 du texte adopté par la Commission.)

Un membre a demandé des explications au sujet de la phrase suivante : « Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci ».

Le Ministre a fait observer, à ce propos :

— qu'il s'agit, en l'occurrence, de la clause comme telle, relative à la période d'essai, c'est-à-dire en vue de déterminer si une période d'essai a été prévue ou non;

— qu'il s'agit d'une clause qui est fixée par écrit pour chaque ouvrier individuellement et non par équipes ou par catégorie, ni intégrée dans un règlement de travail soumis à la signature des travailleurs;

— qu'il s'agit, en l'occurrence, d'une clause devant être présentée avant l'entrée en service proprement dite (cf. l'exposé des motifs).

Au sujet du § 2, dans lequel il est question de la fixation éventuelle de la durée de la période d'essai en cas de convention collective de travail, le Ministre déclare :

— que cette disposition ne préjudicie nullement à l'obligation de rédiger par écrit une clause individuelle relative à la période d'essai; elle vise uniquement la *durée* de la période d'essai, qui peut être fixée par une convention collective de travail;

— qu'une clause d'essai peut être stipulée dans tout contrat de travail; toutefois, lorsque la période d'essai est terminée, on se retrouve automatiquement en présence, selon le cas, d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée;

— que si la clause de la période d'essai n'est pas constatée par écrit, ou si la clause est nulle, on se trouve en présence de cette catégorie de contrats de travail dans lequel la clause de l'essai est incorporée. A titre d'information il est rappelé que les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doivent être constatés par

vastgesteld. Bij ontstentenis van schriftelijke vaststelling worden deze overeenkomsten geregeld door de bepalingen die gelden voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

Een lid stelt de vraag of het niet veel duidelijker zou zijn indien men de artikelen 5bis en 5ter tot een enkel artikel zou samensmelten.

De Minister wijst er op dat men hierbij is tegemoet gekomen aan de wens van de Raad van State waarbij deze voorstelt het bestaande artikel 5bis door de nieuw voorgestelde teksten (twee artikelen) te vervangen.

Een lid stelt vast dat het ontwerp geen bepaling geeft van de proeftijd; het zegt niets omtrent de inhoud van de proeftijd zelf, noch omtrent de rechten van de partijen tijdens de proeftijd; het regelt alleen de opzegging, die niet mag gebeuren tijdens de eerste zeven dagen; omtrent de na te komen modaliteiten en formaliteiten om de proeftijd te beëindigen tast men in het duister.

Desbetreffend voeren verscheidene leden aan dat tijdens de eerste zeven dagen van de proeftijd slechts opzegging « om dringende reden » mogelijk is; buiten die periode kan steeds opzegging worden gegeven.

Wat de inhoud van de proeftijd betreft, dient te worden verwezen naar de rechtspraak en de rechtsleer die de proeftijd beschouwen als een periode gedurende welke de werknemer de mogelijkheid moet hebben, de gestelde arbeidsvoorwaarden te kunnen waarderen en de werkgever in staat moet zijn de hoedanigheden van degene die hij heeft aangevonden te beoordelen.

De Minister doet opmerken dat na het vertrekken van de eerste zeven dagen, de proeftijd onmiddellijk en op elk ogenblik zonder verdere formaliteiten kan worden stopgezet.

Het zou immers onlogisch zijn te veel formaliteiten op te leggen, want derwijze zou men de proeftijd, bv. ingevolge de noodzakelijkheid tot nakoming van die formaliteiten, automatisch boven de duur van de proeftijd verlengen.

Men dient echter de bepalingen omtrent de proeftijd te situeren in het geheel van de arbeidswetgeving en, meer bepaald, in het geheel van de wetgeving op de arbeidsovereenkomst.

De wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten, zullen gedurende de proeftijd volledig van toepassing zijn.

Als voorbeelden kunnen worden aangehaald de verplichting van de werkgever het loon te betalen voor elke begonnen arbeidsdag (art. 12 van de wet van 10 maart 1900); het recht van de werknemer op loon bij kort verzuim...

Deze rechten zijn gedurende de proeftijd ongetwijfeld gewaarborgd.

Wat de opzegging betreft en de formaliteiten die bij opzegging gedurende de proeftijd moeten worden nageleefd, is er evenwel in een afwijking voorzien op de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten. Na het vertrekken van de minimumduur van de proeftijd kan opzegging gegeven worden zonder een opzeggingstermijn te moeten eerbiedigen en zonder dat andere formaliteiten moeten worden nageleefd.

In het advies van de Raad van State wordt deze thesis trouwens bevestigd.

Op de vraag of het feit dat er geen formaliteiten bij de opzegging moeten worden nageleefd, geen aanleiding kan geven tot moeilijkheden inzake bewijs van opzegging, wordt naar de algemene regelen inzake bewijs verwezen, zoals de mogelijkheid om bij ontstentenis van schriftelijk bewijs het getuigenbewijs toe te laten (art. 4 van de wet van 10 maart 1900), en naar het feit dat de overhandiging van het for-

écrit. A défaut de constatation écrite, ces contrats sont réglés par les dispositions qui régissent les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée.

Un membre a demandé si, en vue d'améliorer la clarté du texte, il ne conviendrait pas de fondre les articles 5bis et 5ter en un seul article.

Le Ministre a fait observer que l'on a voulu, à cette occasion, rencontrer le vœu du Conseil d'Etat, lequel suggérerait de remplacer l'actuel article 5bis par les textes nouvellement proposés (deux articles).

Un membre a constaté que le texte du projet ne donne pas de définition de la période d'essai; il n'apporte aucune précision au sujet du contenu de la période d'essai, ni au sujet des droits des parties pendant cette période; le texte règle uniquement le congé, lequel ne peut être donné au cours des sept premiers jours; il n'y a cependant aucune précision au sujet des modalités et des formalités devant être observées en vue de mettre fin à la période d'essai.

A cet égard, plusieurs membres ont fait observer qu'au cours des sept premiers jours de la période d'essai, le congé ne peut être donné que pour « motif grave »; en dehors de cette période, le congé peut être donné à tout moment.

En ce qui concerne la portée de la période d'essai, il y a lieu de se référer à la jurisprudence et à la doctrine, lesquelles considèrent la période d'essai comme une période au cours de laquelle le travailleur doit avoir la possibilité d'apprécier les conditions de travail et l'employeur doit être en mesure de juger des qualités de celui qu'il a engagé.

Le Ministre attire l'attention sur le fait qu'à l'expiration des sept premiers jours, il peut à tout instant être mis fin immédiatement à la période d'essai sans autre formalité.

Il serait en effet illogique d'imposer un trop grand nombre de formalités, car, ce faisant, la durée de la période d'essai serait automatiquement prolongée en raison, notamment, de l'obligation d'accomplir ces formalités.

Il y a cependant lieu de situer les dispositions concernant la période d'essai dans l'ensemble de la législation du travail et plus spécialement dans l'ensemble de la législation sur le contrat de louage de travail.

Les dispositions légales concernant les contrats de louage de travail seront intégralement d'application durant la période d'essai.

A titre d'exemple, nous pouvons citer l'obligation pour l'employeur de payer le salaire pour chaque journée de travail entamée (art. 12 de la loi du 10 mars 1900), le droit du travailleur au salaire en cas de petit chômage...

Durant la période d'essai, ces droits sont indiscutablement garantis.

Il est cependant prévu une dérogation à la législation sur les contrats de travail (art. 19, loi de 1900) en ce qui concerne le préavis et les formalités devant être observées en cas de préavis. Après expiration de la période d'essai minimum, il peut être donné congé sans devoir respecter de délai de préavis ni d'autres formalités.

L'avis du Conseil d'Etat confirme d'ailleurs cette thèse.

Quant à savoir si le fait de ne pas être tenu de se conformer à des formalités en cas de préavis ne donnera pas lieu à des difficultés en ce qui concerne la preuve du congé, il y a lieu de se référer aux règles générales en matière de preuve telle que, par exemple, l'admission de la preuve testimoniale, à défaut d'écrit (art. 4 de la loi du 10 mars 1900), et le fait que la remise du formulaire C4

mulier C 4 ten behoeve van de werkloosheidsverzekering, als begin van schriftelijk bewijs kan gelden.

De Minister voegt er echter aan toe dat, indien het bewijs van opzegging niet kan worden geleverd en indien de werknemer zich na de proeftijd op het werk blijft aanmelden, men, zoals reeds gezegd, automatisch in deze soort van arbeidsovereenkomst valt waarin het proefbeding is ingeschakeld.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 3bis (nieuw).

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

Door de heer Magnée (stuk 407/4) en door de Regering (stuk 270/4) werden amendementen ingediend ertoe strekkend artikel 6 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te vervangen.

Artikel 6 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden voorziet in een eenjarige verjaring, met als uitgangspunt het einde van de overeenkomst. Het door de Regering ingediende amendement (stuk 270/4) behoudt dit principe ongewijzigd.

Nieuw is dat de verjaringstermijn met twee jaar wordt verlengd en aldus van 3 op 5 jaar wordt gebracht indien er geen jaar is verstreken sinds de beëindiging van de overeenkomst. Dit werd reeds — evenwel op een beperkte wijze — door de heer Magnée voorgesteld (Stuk 407/4). Zijn amendement werd door de Commissie verworpen.

De Regering heeft een gelijkkluidend amendement ingediend wat betreft het bediendencontract (stuk 270/4, art. 28bis, nieuw).

In zijn advies n° 299 spreekt de Nationale Arbeidsraad zich uit ten gunste van de voorgestelde wijziging.

De Commissie nam het regeringsamendement dan ook eenparig aan.

Artikel 3bis nieuw).

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

Bij wijze van amendement (stuk 407/3) stelt de Regering voor een bepaling, welke reeds in de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers voorkomt, in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden in te lassen.

De voorgestelde tekst heeft geenszins tot gevolg dat geschillen niet meer aan scheidsrechters mogen worden voorgelegd. Echter mag dit voortaan niet meer bedongen worden vóór het ontstaan van de betwisting. Derhalve mag het niet in het arbeidscontract voorkomen.

Het regeringsamendement waarbij een artikel 29bis (nieuw) wordt ingevoegd (stuk 407/3) voert hetzelfde beginsel in ten gunste van de bedienden, met een afwijkingmogelijkheid.

In zijn advies n° 246 liet de Nationale Arbeidsraad zich hierover gunstig uit.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 4.

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

De Regering diende een nota in waarin zij de aansprakelijkheid van de taxichauffeur belicht (zie bijlage 3).

Een lid stelt de vraag waarom van de bepalingen van artikel 8 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de aansprakelijkheid van de werknemer slechts mag worden afgeweken « bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst » en niet bij een niet bekrachtigde collectieve arbeidsovereenkomst.

pour l'assurance chômage peut être considérée comme un commencement de preuve par écrit.

Le Ministre a cependant ajouté que si la preuve du congé ne peut être fournie et si le travailleur continue à se présenter au travail après la période d'essai, on se retrouve automatiquement — comme il a déjà été précisé — en présence de la forme de contrat de travail qui prévoit la clause d'essai.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 3bis (nouveau).

Art. 5 du texte adopté par la Commission.

M. Magnée (Doc. n° 407/4) et le Gouvernement (Doc. n° 270/4) ont présenté des amendements tendant à remplacer l'article 6 de la loi sur le contrat de travail.

L'article 6 de la loi sur le contrat de travail prévoit une prescription annuelle à partir de la cessation du contrat. L'amendement présenté par le Gouvernement (Doc. n° 270/4) retient ce principe sans le modifier.

Il contient une innovation en ce sens que, lorsqu'une année ne s'est pas écoulée depuis la cessation du contrat, le délai de prescription est prolongé de deux ans et est porté ainsi de 3 à 5 ans. C'est ce qu'avait déjà proposé D. Magnée — dans une mesure limitée, il est vrai — (Doc. n° 407/7). Son amendement avait été rejeté par la Commission.

Le Gouvernement a présenté un amendement similaire en ce qui concerne le contrat d'emploi (Doc. n° 270/4, art. 28bis, nouveau).

En son avis n° 299, le Conseil national du Travail s'est prononcé favorablement sur la mesure proposée.

Dès lors, la Commission a adopté à l'unanimité l'amendement du Gouvernement.

Article 3bis (nouveau).

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

Par voie d'amendement (Doc. n° 407/3), le Gouvernement a proposé d'insérer dans la législation relative au contrat de travail une disposition qui figure déjà dans la loi du 30 juillet 1963 instaurant le statut des représentants de commerce.

Le texte proposé n'a nullement pour conséquence que les litiges ne pourront plus être soumis à des arbitres. Mais une telle clause ne peut plus être prévue avant la naissance du litige. Dès lors, elle ne peut plus figurer dans le contrat de travail.

L'amendement du Gouvernement insérant un article 29bis (nouveau) (Doc. n° 407/3) introduit le même principe pour les employés, tout en prévoyant une possibilité de dérogation.

En son avis n° 246, le Conseil national du Travail s'est prononcé favorablement à ce sujet.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 4.

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

Le Gouvernement a déposé une note relative à la responsabilité du chauffeur de taxi (voir annexe 3).

Un membre a demandé pourquoi il ne peut être dérogé aux dispositions de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900 relative à la responsabilité du travailleur que « par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi », et non par une convention collective de travail non ratifiée.

Houdt deze bepaling geen beperking in van de mogelijkheden om de aansprakelijkheid van de werknemer te verlichten?

Is die bepaling trouwens niet in strijd met wat gebruikelijk is op andere gebieden, bv. inzake loon, waar men bij gebrek van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst terugkeert naar de gewone collectieve arbeidsovereenkomst of op de gebruiken?

In dit verband doen verscheidene leden en de Minister het volgende opmerken:

— de desbetreffende bepaling houdt een bescherming van de werknemer in, niet alleen in haar bedoeling, maar ook in haar gevolgen: zij maakt het inderdaad onmogelijk dat niet door de uitvoerende macht gecontroleerde conventionele afwijkingen zouden worden toegestaan die weliswaar de aansprakelijkheid van de werknemer kunnen verlichten maar ze ook kunnen verzwaren; bovendien, indien men die bepaling laat varen worden nieuwe en wellicht voor de werknemer nadelige individuele afwijkingen mogelijk; ten slotte scheppen die afwijkingen een onzekerheid die nadelig is voor het geheel van de werknemers;

— de hier bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten, gezien hun aard en belang, op het geheel van de werknemers of op een aanzienlijke categorie ervan toepasselijk zijn om het de bevoegde rechts machten mogelijk te maken op rechtszekere gronden uitspraak te doen; welnu, elke *niet* algemeen verbindend verklaarde overeenkomst die op een afwijking zou neerkomen, kan alleen verwarring en rechtsonzekerheid stichten;

— toch is het nuttig dat algemeen verbindend verklaarde, maar van de algemene wet afwijkende collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn, omdat men rekening moet kunnen houden met de in de verschillende sectoren van het bedrijfsleven heersende toestanden en bestaande risico's; men moet op grond daarvan de bepaling van het begrip van zware en lichte schuld kunnen preciseren en die begrippen ook aan die elementen kunnen toetsen.

Ten slotte zij aangestipt dat de beoogde bescherming van de werkmans volledig kan vervallen, indien het mogelijk wordt bij niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, af te wijken van de in de wet bedoelde aansprakelijkheid,

De huidige hiërarchie van de bronnen van de verbintenissen verzet er zich tegen dat bij individuele arbeidsovereenkomst wordt afgeweken van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Van niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten kan evenwel steeds bij individuele schriftelijke of mondelinge arbeidsovereenkomst worden afgeweken.

De beoogde bescherming kan derhalve bij het aanvaarden van deze regel volledig te niet worden gedaan.

Weliswaar wijzigd de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen.

Nochtans blijft het hierboven aangehaalde argument geldig daar krachtens artikel 51 van deze wet de individuele schriftelijke overeenkomst primeert op de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten wanneer de werkgever de collectieve arbeidsovereenkomsten niet heeft ondertekend of niet aangesloten is bij een organisatie die ze heeft ondertekend.

Het bepaalde in artikel 4 van het wetsontwerp werd overgenomen in een amendement van de Regering (stuk n° 270/4).

Cette disposition n'implique-t-elle pas une restriction des possibilités d'allègement de la responsabilité du travailleur?

N'est-elle pas, par ailleurs, contraire aux usages en d'autres domaines, par exemple en matière de salaires, où, en l'absence d'une convention collective de travail rendue obligatoire, on se rabat soit sur la convention collective de travail ordinaire, soit sur l'usage?

A cet égard, plusieurs membres ainsi que le Ministre ont fait observer que:

— la disposition en question, non seulement dans ses intentions mais également dans ses effets, comporte une protection du travailleur: en effet, elle rend impossible des dérogations conventionnelles non contrôlées par l'Exécutif, lesquelles pourraient peut-être limiter la responsabilité du travailleur, mais pourraient également alourdir celle-ci; en outre, la suppression de cette disposition permettrait de nouvelles dérogations individuelles qui seraient probablement préjudiciables au travailleur; enfin, ces dérogations suscitent un état d'insécurité défavorable à l'ensemble des travailleurs;

— en l'occurrence, les conventions collectives de travail rendues obligatoires doivent, étant donné leur nature et leur importance, être applicables à l'ensemble des travailleurs ou à une grande partie de ceux-ci afin de permettre aux juridictions compétentes de se prononcer en se fondant sur des bases juridiques certaines; or, chaque convention *non* rendue obligatoire qui équivaldrait à une dérogation ne pourrait que créer la confusion et l'insécurité juridique;

— les conventions collectives de travail rendues obligatoires mais dérogeant à la loi générale ont cependant leur utilité, parce qu'il faut pouvoir tenir compte des situations et des risques existants dans les différents secteurs de l'économie; sur cette base, il convient de préciser la définition des notions de faute grave et de faute légère en comparant ces notions aux éléments précités.

Enfin, il convient de signaler que la protection du travailleur telle qu'elle est envisagée peut se révéler totalement s'il devient possible de déroger à la responsabilité prévue par la loi, au moyen de conventions collectives de travail non rendues obligatoires.

La hiérarchie actuelle des sources des obligations s'oppose à ce qu'il soit dérogé, au moyen d'une convention individuelle de travail, aux conventions collectives de travail rendues obligatoires.

Toutefois, il est toujours possible de déroger aux conventions collectives de travail non rendues obligatoires par une convention individuelle de travail, écrite ou verbale.

Dès lors, en cas d'adoption de cette disposition, la protection envisagée peut être totalement anéantie.

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires a, sans doute, modifié la hiérarchie des sources des obligations.

Mais l'argument développé ci-dessus garde toute sa valeur, étant donné qu'en vertu de l'article 51 de la loi précitée la convention individuelle écrite prime les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur n'est pas signataire des conventions collectives de travail ou n'est pas affilié à une organisation signataire.

La disposition de l'article 4 du projet de loi est reprise dans un amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4).

In de gewijzigde tekst van artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden :

1) wordt de opsomming van de feiten die tot schadevergoeding aanleiding kunnen geven terzijde gelaten : aldus wordt een limitatieve interpretatie vermeden;

2) kan van de verantwoordelijkheidsregel slechts bij een door de Koning bekrachtigde collectieve overeenkomst worden afgeweken;

3) kan het akkoord tussen de werkgever en de schuldige arbeider voortaan slechts na de feiten gesloten worden. Er mogen dus in het arbeidscontract geen forfaitaire schadevergoedingsclausules meer opgenomen worden.

Een regeringsamendement op artikel 15 (stuk n° 270/4) voert eenzelfde regeling in voor de bedienden.

De voorgestelde wijzigingen zijn grotendeels ingegeven door advies n° 299 van de Nationale Arbeidsraad.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 4bis (nieuw).

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

Door de Regering werd een amendement ingediend (stuk n° 270/3) ertoe strekkend artikel 9 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden aan te vullen.

Artikel 13 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden beheesde een dergelijke regeling wat de aansprakelijkheid van de werkgever aangaat.

De Nationale Arbeidsraad stelde die wijziging voor (advies n° 299). Zij werd eenparig door de Commissie aangenomen.

Artikel 4bis (nieuw).

Het amendement van de heer Major (stuk 407/7) ertoe strekkend artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te wijzigen werd ingetrokken nadat de Minister had verklaard dat het algemeen rechtsbeginsel omtrent de overmacht voorkomend in artikel 28 van de wet van 10 maart 1900 dit amendement overbodig maakt. De Commissie heeft zich aangesloten bij deze interpretatie.

Artikel 4bis (nieuw).

(Art. 9 van de tekst van de Commissie.)

Door de heer Major (stuk 407/7, art. 4ter nieuw), de Regering en de heer Nyffels (stuk 270/6) werden amendementen ingediend met het doel artikel 13 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te wijzigen.

1° Het amendement van de Regering dat de tekst overneemt die de Raad van State voorstelt in zijn advies over de amendementen van de heer Major, luidt als volgt :

« De werkgever moet als een goed huisvader zorgen voor het gereedschap dat aan de werkmans toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat gereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven. »

Het werd door de Commissie eenparig aangenomen.

2° Daarop verklaarde de heer Major zijn amendement in te trekken.

3° Het amendement van de heer Nyffels werd ingetrokken. Het zal opnieuw te berde worden gebracht bij de behandeling van het aangekondigde wetsontwerp betreffende de coördinatie van de arbeidsovereenkomsten.

Dans le texte modifié de l'article 8 de la loi sur le contrat de travail :

1) l'énumération des faits qui peuvent donner lieu à dommages-intérêts est supprimée en vue d'éviter ainsi une interprétation limitative;

2) il ne peut être dérogé à la règle de la responsabilité que par une convention collective sanctionnée par le Roi;

3) à l'avenir, l'accord entre l'employeur et le travailleur qui a commis une faute ne peut être conclu qu'après les faits. Le contrat de travail ne peut donc plus comporter de clauses d'indemnisation forfaitaire.

Un amendement du Gouvernement à l'article 15 (Doc. n° 270/4) prévoit un régime identique en faveur des employés.

Les modifications proposées s'inspirent principalement de l'avis n° 299 du Conseil national du Travail.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 4bis (nouveau).

(Art. 8 du texte adopté par la Commission.)

Un amendement (Doc. n° 270/3) tendant à compléter l'article 9 de la loi sur le contrat de travail a été présenté par le Gouvernement.

L'article 13 de la loi sur le contrat de travail comportait une telle disposition en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur.

Le Conseil National du Travail a proposé cette modification (avis n° 299) : elle a été adoptée à l'unanimité par la Commission.

Article 4bis (nouveau).

L'amendement présenté par M. Major (Doc. n° 407/7) en vue de modifier l'article 12 de la loi sur le contrat de travail a été retiré après que le Ministre ait déclaré que le principe général de droit qui régit les cas de force majeure et qui figure à l'article 28 de la loi du 10 mars 1900 rend cet amendement superflu. La Commission s'est ralliée à cette interprétation.

Article 4bis (nouveau).

(Art. 9 du texte adopté par la Commission.)

M. Major (Doc. n° 407/7, art. 4ter, nouveau), le Gouvernement et M. Nyffels (Doc. n° 270/6) ont présenté des amendements en vue de modifier l'article 13 de la loi sur le contrat de travail.

1° L'amendement du Gouvernement, qui reprend le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis relatif aux amendements de M. Major, est libellé comme suit :

« L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils ou ces effets. »

Cet amendement a été adopté à l'unanimité par la Commission.

2° M. Major a ensuite déclaré retirer son amendement.

3° L'amendement de N. Nyffels a été retiré. Il sera présenté à nouveau lors de la discussion du projet de loi coordonnant les contrats de louage de travail, dont le dépôt a été annoncé.

Artikel 4bis (nieuw).

Het amendement van de heer Nyffels (stuk 407/5) ertoe strekkend artikel 19 van de wet op de arbeidsovereenkomst aan te vullen werd hetzelfde lot beschoren als het amendement waarbij een artikel 5bis (nieuw) wordt ingevoegd (stuk n° 407/5) van dezelfde auteur. Zie de bespreking aldaar.

Artikel 4ter (nieuw).
(Art. 10 van de tekst van de Commissie.)

Twee amendementen werden ingediend :

1° De Regering stelde voor (stuk 270/4) een artikel 16bis in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden in te voegen. De Regering liet zich inspireren door het advies n° 299 van de Nationale Arbeidsraad dat een identieke bepaling als die van artikel 19 van de geordende wetten op het bediendencontract in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden wenst in te voeren.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

2. Een subamendement van de heer Nyffels (stuk 270/6) werd ingetrokken. Het zal echter opnieuw worden voorgesteld bij de bespreking van het wetsontwerp betreffende de coördinatie der arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5.
(Art. 11 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel betreft de nietige bedingen met name het huwelijk, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit het antwoord op een vraag van een lid blijkt dat voortaan geen conventionele beperking van de arbeidsovereenkomst tot bij de pensioenleeftijd meer zal kunnen worden gesteld.

De werkgever zal dus steeds verplicht zijn de wettelijke vooropzegging te geven, maar deze wordt — eens dat de leeftijd van 65 jaar is bereikt en overschreden — in beginsel voor de bedienden teruggebracht in hoofde van de werkgever tot 6 maanden, in hoofde van de werknemer tot 3 maanden (artikel 21 van het wetsontwerp).

Op te merken valt dat, volgens hetzelfde artikel, « de bedoelde opzeggingstermijnen eveneens worden toegepast wanneer de bediende de leeftijd bereikt waarop hij een conventioneel pensioen kan genieten dat ten minste gelijkwaardig is aan het volledig wettelijk pensioen of na die leeftijd ».

Wat de arbeiders betreft, blijven na de leeftijd van 65 jaar de gewone vooropzeggingstermijnen gelden.

Met deze maatregel wordt meteen een einde gemaakt aan een toestand die tot onzekerheid leidde; immers, de werkgever van de bediende met een lange carrière zag zich, wanneer zijn werknemer de leeftijd van 62 jaar had bereikt, voor de vraag geplaatst in hoever deze laatste zijn taak na 65 jaar nog zou kunnen vervullen; derhalve voelde hij zich dikwijls genoopt, om zeer aanzienlijke opzeggingsvergoedingen te vermijden, de vooropzegging op de hierboven gegeven leeftijd van 62 jaar te betekenen, wat meteen ook de verlenging van de loopbaan van de betrokkene in het bedrijf na de leeftijd van 65 jaar uitsloot.

Thans wordt — naast het verbod van inroeping van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als ontbindende voorwaarde — ook de aanleiding tot het doen van de hierbovenbedoelde langdurige vooropzegging weggenomen en het verlengen van de carrière na 65 jaar mogelijk gemaakt.

Article 4bis (nouveau).

A l'amendement de M. Nyffels (Doc. n° 407/5) tendant à compléter l'article 19 de la loi sur le contrat de travail a été réservé le même sort qu'à l'amendement tendant à insérer un article 5bis (nouveau) (Doc. n° 407/5) présenté par le même auteur. Il y a lieu de se référer à la discussion de ce dernier amendement.

Article 4ter (nouveau).
(Article 10 du texte adopté par la Commission.)

Deux amendements ont été présentés :

1° Le Gouvernement (Doc. n° 270/4) a proposé d'insérer un article 16bis dans la loi sur le contrat de travail. Il s'est inspiré de l'avis n° 299 du Conseil national du travail qui tend à introduire, dans la loi sur le contrat de travail une disposition identique à celle prévue à l'article 19 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

2° Un sous-amendement de M. Nyffels (Doc. n° 270/6) a été retiré. Il sera cependant présenté à nouveau lors de la discussion du projet de loi coordonnant les contrats de louage de travail.

Article 5.
(Article 11 du texte adopté par la Commission.)

Cet article concerne les clauses nulles, en l'occurrence le mariage, le fait d'avoir atteint l'âge de la pension.

A la question posée par un membre, il a été répondu que, dorénavant, aucune limitation conventionnelle du contrat de travail ne pourra plus être fixée à l'âge où on peut bénéficier de la pension.

L'employeur sera donc toujours obligé de donner le préavis légal, mais celui-ci — une fois atteinte et dépassée la soixante-cinquième année — est, pour les employés, ramené en principe, dans le chef de l'employeur, à 6 mois et, dans le chef du travailleur, à 3 mois (art. 21 du projet de loi).

Il y a lieu de noter qu'aux termes du même article « les délais de préavis fixés s'appliquent également lorsque l'employé atteint l'âge où il est admissible à une pension conventionnelle au moins égale à la pension légale complète ou après cet âge ».

En ce qui concerne les ouvriers, les délais de préavis ordinaire continuent à s'appliquer après l'âge de 65 ans.

Cette mesure met fin à une situation génératrice d'incertitude. En effet, l'employeur d'un employé ayant une longue carrière se trouvait, lorsque ce dernier atteignait l'âge de 62 ans, placé devant la question de savoir dans quelle mesure il pourrait encore accomplir sa tâche après sa soixante-cinquième année; en conséquence, l'employeur se voyait souvent contraint, pour éviter de payer de très substantielles indemnités de congé, de signifier le préavis à l'âge précité de 62 ans, ce qui excluait automatiquement la prolongation de la carrière de l'intéressé dans l'entreprise au-delà de l'âge de 65 ans.

A présent — outre l'interdiction d'invoquer l'âge de la pension comme condition résolutoire — la cause de la signification du long préavis précité est également éliminée et la prolongation de la carrière après la soixante-cinquième année est rendue possible.

Een lid vraagt of er krachtens de voorgelegde tekst, een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand komt tussen de werknemer van meer dan 65 jaar en de werkgever.

Hierop wordt geantwoord dat de werknemer die na zijn vijfenzestigste jaar bij dezelfde werkgever verder werkt, door de bepalingen van zijn vroegere arbeidsovereenkomst gebonden blijft. De voorgestelde tekst heeft alleen tot gevolg dat verkorte opzeggingstermijnen mogen toegepast worden.

Een ander lid nog vraagt of deze nieuwe bepalingen niet de betekening en de afwikkeling van de normale opzeggingen — met de eruit voortvloeiende eventueel aanzienlijke termijnen en vergoedingen — zullen in de weg staan gedurende de periode van voorbereiding en de eerste jaren van toepassing van de nieuwe teksten? Zo kan men thans een in hoofde van de werknemers op termijn verworven of te verwerven voordeel teniet doen. Hierop werd geantwoord dat de Nationale Arbeidsraad deze verkorte termijnen heeft voorgesteld in zijn advies n° 201 van 22 oktober 1964.

Een lid vraagt of de Koning bij algemeen verbindend verklaarde conventies in bepaalde sectoren het op pensioen gaan op de leeftijd van 65 jaar nog verplichtend zal kunnen stellen.

Hij herinnert eraan dat thans een dergelijk beding in sommige arbeidsreglementen is ingeschreven, en dat niemand uit de betrokken sectoren hiertegen protesteert.

Hierop wordt geantwoord dat een collectieve overeenkomst die tegen de in de voorgestelde tekst geschetste beginselen indruist, niet door de Koning algemeen verbindend kan worden verklaard.

Een lid stelt dan de vraag of een conventie m.b.t. de vervroegde oppensioenstelling, zoals destijds bij de tram-maatschappijen werd afgesloten, voortaan verboden zal zijn.

In ditzelfde verband haalt een lid het voorbeeld aan van de conventie die werd afgesloten in twee ondernemingen voor metaalconstructie in de streek van Verviers.

In dit verband werd verklaard dat de bedingen waarin wordt bepaald dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst, steeds nietig zijn. Dit zal eveneens het geval zijn wanneer een dergelijk beding in een collectieve arbeidsovereenkomst voorkomt. Trouwens, zulke bedingen die er in feite op zouden neerkomen dat collectieve opzeggingen worden ingevoerd, worden door de rechtspraak niet aanvaard. Opzeggingen moeten steeds individueel worden betekend.

De collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen wel voorzien dat een conventioneel pensioen wordt toegekend vóór de normale wettelijke pensioenleeftijd. Niets staat de algemeen verbindend verklaring van dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten in de weg.

Indien evenwel een einde aan de arbeidsovereenkomsten wordt gesteld, is een individuele opzegging vereist. Indien in dat geval het conventioneel pensioen minstens gelijkwaardig is aan het volledig wettelijk pensioen, kunnen, wat de bedienden betreft, de verkorte opzeggingstermijnen bedoeld in artikel 21 van het ontwerp, worden toegepast.

M.b.t. het ontbindend beding in geval van huwelijk werden door verscheidene leden tal van opmerkingen gemaakt. Zij stellen o.m. vast dat niets is voorzien om na het huwelijk van de belanghebbende — en ondanks de bepalingen van het ontwerp — willekeurige afdankingen te vermijden.

Hierbij doet men eveneens opmerken dat het Belgische Hof van Cassatie heeft aanvaard dat het huwelijk als ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen.

Een lid doet nog opmerken dat er wellicht redenen zijn om nog andere in sommige arbeidsovereenkomsten opgeno-

Un membre a demandé si, en vertu du texte proposé, un nouveau contrat de travail naît entre le travailleur de plus de 65 ans et l'employeur.

Il a été répondu sur ce point que le travailleur qui, après sa soixante-cinquième année, continue de travailler auprès du même employeur demeure lié par les stipulations de son ancien contrat de travail. Le texte proposé a pour seul effet de permettre d'appliquer des délais de préavis plus courts.

Un autre membre a demandé si ces dispositions nouvelles ne vont pas perturber la signification et le déroulement des préavis normaux — avec les délais et les indemnités éventuellement considérables qui en résultent — durant la période d'élaboration et les premières années d'application des nouveaux textes. Ainsi, il est possible à présent de supprimer un avantage acquis ou à acquérir à terme dans le chef des travailleurs. Il a été répondu que ces délais réduits ont été proposés par le Conseil national du Travail dans son avis n° 201 du 22 octobre 1964.

Un membre a demandé si le Roi pourra encore rendre obligatoire, par conventions rendues obligatoires dans certains secteurs, la mise à la retraite à l'âge de 65 ans.

Il a rappelé qu'une telle clause est actuellement inscrite dans certains règlements du travail et que personne, dans les secteurs intéressés, ne la conteste.

A cela, a été répondu qu'une convention collective contraire aux principes esquissés dans le texte proposé ne peut être rendue obligatoire par le Roi.

Un membre a demandé si une convention relative à la mise à la retraite anticipée, telle jadis celle qui fut conclue dans les sociétés de tramways, sera dorénavant interdite.

Dans le même ordre d'idées, un membre a cité l'exemple de la convention conclue dans deux entreprises de fabrications métalliques de la région de Verviers.

A cet égard il a été déclaré que les clauses stipulant que l'âge de la pension met fin au contrat de travail sont toujours nulles. Il en va de même lorsqu'une telle clause figure dans une convention collective de travail. D'ailleurs, ces clauses, qui, en fait, reviendraient à instaurer des préavis collectifs, ne sont pas admises par la jurisprudence. Les préavis doivent toujours être signifiés individuellement.

Les conventions collectives de travail peuvent néanmoins prévoir qu'une pension conventionnelle est octroyée avant l'âge légal normal de la pension. Rien ne s'oppose à ce que de telles conventions collectives de travail soient rendues obligatoires.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin aux contrats de louage de travail, un préavis individuel est requis. Si, dans ce cas, la pension conventionnelle est au moins égale à la pension légale complète, les délais de préavis réduits, prévus à l'article 21 du projet, peuvent être appliqués en ce qui concerne les employés.

La clause résolutoire en cas de mariage a fait l'objet de nombreuses observations de la part de plusieurs membres. Ils ont notamment constaté que rien n'est prévu en vue d'éviter, en dépit des dispositions du projet, des licenciements arbitraires après le mariage de l'intéressée.

D'autre part, il y a lieu de faire observer à cette occasion que la Cour de Cassation belge a admis que le mariage pouvait constituer une condition résolutoire dans un contrat de travail.

Un membre fait observer encore qu'il existe sans doute des raisons d'interdire, dans certains contrats de travail,

men ontbindende bedingen, o.m. deze betreffende de uitoefening van een politiek mandaat, te verbieden.

Het geval wordt aangehaald waarin het moederschap als ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst is ingeschreven. Dit geval doet zich voor in de textielindustrie te Verviers.

Heeft de belanghebbende alsdan recht op de gewone opzeggingsvergoeding?

Daar dit geval niet vermeld is in artikel 5 van het ontwerp beslist de Commissie, op voorstel van Mevr. Copée-Gerbinet, over het moederschap, samen met het huwelijk en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, onder de in artikel 5 vermelde nietige bedingen op te nemen.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 5bis (nieuw).

(Art. 12 van de tekst van de Commissie.)

Twee amendementen werden ingediend met betrekking tot artikel 20 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden :

1^o Amendement van de heer Major (stuk 407/7).

De eerste paragraaf van dit amendement vervalt ingevolge de aanneming van het hiernavermelde regeringsamendement.

De tweede paragraaf wordt ingetrokken om de reden vermeld in het desbetreffende advies van de Raad van State dat als volgt luidt :

« In de tweede plaats wil het amendement stellen dat alleen de in artikel 20 bepaalde redenen die een ontslag om dringende redenen kunnen verantwoorden, « aanleiding kunnen zijn tot sanctie wegens het verlies van een betrekking voor de toepassing van andere wetgevingen en inzonderheid deze der sociale zekerheid ».

In dit opzicht treedt het amendement buiten het raam van de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst. Het betreft immers de toepassing van andere wetgevingen, waarvan sommige overigens niet onder de bevoegdheid van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ressorteren. Zoals de Raad van State in zijn advies L. 10.035/1 van 18 mei 1967 over amendementen op het wetsontwerp betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités heeft opgemerkt, verdient het aanbeveling de wetgevingen inzake arbeidsrecht en die inzake sociale zekerheid wegens hun verschil in doelstelling en toepassingsgebied gescheiden te houden.

De verwezenlijking van de maatregel die in § 2 van het amendement voorkomt, dient dus op een andere wijze te worden nagestreefd, en wel door wijziging van de aldaar bedoelde wetgevingen ».

2^o Amendement van de Regering (stuk 270/4).

Krachtens dit amendement worden de artikelen 20, 21 en 21bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden tot één geheel samengesmolten zoals dit reeds gebeurde in de wetgeving betreffende het bediendencontract (art. 18).

De Nationale Arbeidsraad stond terzake de gelijkschakeling voor : zijn advies (n^o 299) was evenwel verdeeld in verband met het al dan niet behouden van de opsomming der dringende redenen.

In de verantwoording van het amendement wordt de nadruk gelegd op het feit dat de rechtbanken nooit van oordeel zijn geweest dat een dergelijke opsomming kan worden beschouwd als een erkenning a priori van de dringende aard der redenen.

d'autres clauses résolutoires, l'exercice d'un mandat politique notamment.

Il a été fait état du cas où la maternité a été inscrite en tant que condition résolutoire dans le contrat de travail. Ce cas s'est présenté à Verviers, dans l'industrie du textile.

L'intéressée a-t-elle, dans ce cas, droit à l'indemnité de congé ordinaire ?

Le cas n'étant pas mentionné à l'article 5 du projet, la Commission a décidé, sur la proposition de M^{me} Copée-Gerbinet, de faire figurer la maternité, ainsi que le mariage et le fait d'avoir atteint l'âge de la pension, parmi les clauses nulles mentionnées à l'article 5.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 5bis (nouveau).

(Art. 12 du texte adopté par la Commission.)

Deux amendements ont été présentés concernant l'article 20 de la loi sur le contrat de travail :

1^o Un amendement de M. Major (Doc. n^o 407/7).

Le § 1^{er} de cet amendement est devenu sans objet par suite de l'adoption de l'amendement ci-après du Gouvernement.

Le § 2 a été retiré pour les motifs cités dans l'avis émis à son sujet par le Conseil d'Etat et libellé comme suit :

« Cet amendement tend, en second lieu, à stipuler que seuls les congés pour motifs graves visés à l'article 20 peuvent donner lieu à une sanction pour perte d'emploi en vertu d'autres législations, et notamment celle concernant la sécurité sociale.

Sur ce point, l'amendement sort du cadre de la législation sur les contrats de louage de travail. Il s'agit d'ailleurs de l'application d'autres législations dont certaines ne relèvent même pas de la compétence du Ministre de l'Emploi et du Travail. Ainsi que le Conseil d'Etat l'a déjà fait observer en son avis L. 10.035/1 du 18 mai 1967 sur des amendements au projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il se recommanderait de maintenir une nette séparation, vu la différence entre leurs objectifs et leurs champs d'application, entre les législations sur le droit du travail et les législations sur la sécurité sociale.

La réalisation de la mesure faisant l'objet du § 2 de l'amendement devrait donc être poursuivie par d'autres voies, notamment par la modification des législations qui y sont visées. »

2^o Un amendement du Gouvernement (Doc. n^o 470/4).

En vertu de cet amendement, les articles 20, 21 et 21bis de la loi sur le contrat de travail ont été fusionnés en un texte unique ainsi que cela s'était fait déjà pour la législation relative au contrat d'emploi (art. 18).

En ce domaine, le Conseil national du Travail était partisan de l'uniformisation : il était cependant partagé au sujet de la question de savoir si l'énumération des motifs graves devait être maintenue (avis n^o 299).

Dans la justification de l'amendement il est insisté sur le fait que les tribunaux n'ont jamais estimé qu'une telle énumération pouvait être considérée comme signifiant a priori, la reconnaissance de la gravité des motifs.

De opsomming wordt weggelaten.

Het belang van dit probleem wordt door een lid onderstreept. Indien het hier om een feitelijke appreciatie gaat, dan is cassatie uitgesloten.

Wat houdt het begrip « dringende redenen » in ?

Volgens de rechtspraak gaat het hier om « de ernstige tekortkoming aan de contractuele verplichtingen die van aard is de contractuele verhoudingen tussen partijen geheel en onmiddellijk onmogelijk te maken ».

De vraag wordt gesteld of het begrip « dringende redenen » wel met de Franse terminologie « motifs graves » overeenstemt.

De Minister verwijst naar het Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek :

Dringende reden. — Motif grave.

Omstandigheid of voorval, op grond waarvan het voortduren van de dienstbetrekking voor een bij een arbeidsovereenkomst betrokken partij zo bezwaarlijk is, dat deze dienstbetrekking onder onverwijlde mededeling van de reden zonder opzegging kan worden beëindigd. W. 10 maart 1900, art. 20 (Sociaalrechtelijk woordenboek, 1963, p. 66).

De Raad van State zal hierover advies uitbrengen wanneer het ontwerp van coördinatie der wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten hem zal worden voorgelegd.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 5bis (nieuw).

Door de heer Magnée werd een amendement ingediend (Stuk n° 407/4) ertoe strekkend artikel 22 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werknemers te vervangen.

Op het stuk van verbreking van de overeenkomst zonder dringende reden of zonder inachtneming van een opzegtermijn zou men, volgens de auteur, tot een gelijkstelling moeten komen tussen de wetgeving op de arbeidsovereenkomst (art. 22) en de wetgeving op het bediendencontract (art. 20).

De Raad van State zegt betreffende dit amendement :

« Aan het nut van dit amendement kan worden getwijfeld. Zonder dat er een woordelijke overeenstemming is tussen het bestaande artikel 22 van de wet van 10 maart 1900 en artikel 20 van de geordende wetten, hetgeen overigens moeilijk te bereiken valt, is de in beide bepalingen vervatte regel dezelfde. Er is dan ook geen voldoende grond aanwezig om artikel 22 te wijzigen in de zin voorgesteld door het amendement ».

Dienvolgens werd het amendement van de heer Magnée eenparig verworpen.

Artikel 5ter (nieuw).

(Art. 13 van de tekst van de Commissie.)

Door het hierboven vermelde amendement waarbij een artikel 5bis nieuw) wordt ingevoegd (stuk n° 270/4) heeft de Regering de bepalingen van artikelen 21 en 21bis samengebracht in artikel 20 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. Derhalve moeten de artikelen 21 en 21bis worden opgeheven.

Dit Regeringsamendement (stuk 270/4) werd eenparig aangenomen.

L'énumération est supprimée.

Un membre a souligné l'importance de ce problème. S'il s'agit de l'appréciation d'un fait, le pourvoi en cassation est exclu.

Quelle est la teneur de la notion de « motif grave » ?

Selon la jurisprudence, c'est « le manquement grave aux obligations contractuelles qui est de nature à rendre entièrement et immédiatement impossibles les rapports contractuels entre les parties ».

Il a été demandé si l'expression « dringende redenen », en néerlandais, correspondait effectivement à la terminologie française « motifs graves ».

Le Ministre s'est référé au « Benelux sociaalrechtelijk woordenboek » :

Dringende reden. — Motif grave.

Circonstance ou événement entraînant pour une des parties liées par un contrat de travail de telles difficultés à continuer de respecter l'engagement qu'il peut, sous réserve de notification immédiate, être mis un terme à cet engagement, sans préavis. L. 10 mars 1900, art. 20 (Sociaalrechtelijk woordenboek, 1963, p. 66).

Le Conseil d'Etat émettra un avis à cet égard lorsque le projet de coordination des lois sur les contrats de louage de travail lui sera soumis.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 5bis (nouveau).

M. Magnée a présenté un amendement (Doc. n° 407/4) tendant à remplacer l'article 22 de la loi sur le contrat de travail.

En ce qui concerne la rupture du contrat sans motif grave ou sans respecter un délai de préavis, il conviendrait, selon l'auteur, de réaliser un parallélisme entre la législation sur le contrat de travail (art. 22) et la législation sur le contrat d'emploi (art. 20).

Au sujet de cet amendement, le Conseil d'Etat déclare :

« L'utilité de cet amendement n'est pas certaine. En effet, bien qu'il n'y ait pas de concordance littérale entre l'article 22 de la loi du 10 mars 1900 et l'article 20 desdites lois coordonnées — ce qui paraît d'ailleurs difficile à réaliser — la règle contenue dans ces deux dispositions est la même. Un motif suffisant fait défaut pour modifier l'article 22 dans le sens indiqué par l'amendement. »

En conséquence, l'amendement de M. Magnée a été rejeté à l'unanimité.

Article 5ter (nouveau).

(Art. 13 du texte adopté par la Commission.)

Par l'amendement relatif à l'article 5bis (nouveau) (Doc. n° 270/4) dont il a été question ci-dessus, le Gouvernement a regroupé les dispositions des articles 21 et 21bis à l'article 20 de la loi sur le contrat de travail. Dès lors les articles 21 et 21bis doivent être supprimés.

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4) a été adopté à l'unanimité.

Artikel 5quater (nieuw).
(Art. 14 van de tekst van de Commissie.)

Op artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden werden twee regeringsamendementen ingediend.

Het eerste amendement luidt als volgt :

Artikel 23 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 23. — De partij, die getroffen werd door een in de artikelen 22 en 24 bedoelde beëindiging, mag, mits zij het bewijs levert van het bestaan en van de omvang van het beweerde nadeel, schadeloosstelling vragen welke, in geen geval, zal gevoegd worden bij de in bedoelde artikelen bepaalde vergoeding.

De in toepassing van het eerste lid toegekende schade-loosstelling mag in geen geval lager zijn dan de vergoe-dingen bepaald bij de artikelen 22 en 24. »

Verantwoording. — De volledige herstelling van het nadeel dat door de partij, wier arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd werd beëindigd zonder gerechtvaar-digde redenen of zonder voldoende opzeggingstermijn, werd geleden mag op grond van artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst worden opgeëist.

Er is geen reden voorhanden om aan de partij wier arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd werd beëindigd, vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende redenen, hetzelfde recht te ontfangen.

Het verbod van samenvoeging van de integrale her-stelling met de forfaitaire vergoeding blijft behouden maar voortaan wordt duidelijk gesteld dat de benadeelde partij die de volledige schadeloosstelling voor het geleden verlies opeist toch recht heeft op de minimum forfaitaire vergoe-ding van de artikelen 22 en 24. De forfaitaire vergoeding moet inderdaad niet berekend worden volgens de werkelijk geleden schade; zij bestaat uit een minimum, dat men aan de partij, die geen voldoening zou bekomen in een verhaal, op basis van dit artikel ingesteld, tengevolge van een bewijs-last, niet mag ontnemen.

Het tweede amendement (stuk 270/4) strekt er toe arti-kel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werk-lieden op te heffen wat voor gevolg heeft het vorige amen-dement te schrappen.

De wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden laat aan de arbeider, ingeval van onwettige verbreking van de voor een onbepaalde tijd gesloten overeenkomst een dub-bele keuze :

1. ofwel kan hij aanspraak maken op een forfaitair be-drag (art. 22);
2. ofwel kan hij een schadevergoeding eisen die gelijk is aan het geleden nadeel (gemeen recht waarnaar verwezen wordt door art. 23).

De tweede mogelijkheid werd zelden toegepast; zij komt trouwens niet voor in de wet op het bediendencontract.

Dit tweede regeringsamendement strekt ertoe de beide wetgevingen (arbeiders en bedienden) eenvormig te maken, zonder evenwel afbreuk te doen aan de toepassing van het gemeen recht (art. 1147 en 1382 van het Burgerlijk Wet-boek) inzonderheid wat betreft de arbeidscontracten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

Naar aanleiding van het amendement op artikel 6 (stuk 407/4), ingediend door de heer Magnée, en van de in arti-kel 23 van het wetsontwerp voorgestelde wijziging — welke beiden tot doel hadden het verwijzen naar de dubbele keuze

Article 5quater (nouveau).
(Art. 14 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement a présenté deux amendements à l'ar-ticle 23 de la loi sur le contrat de travail.

Le premier est libellé comme suit :

L'article 23 de la même loi est remplacé par les disposi-tions suivantes :

« Art. 23. — La partie lésée par une résiliation visée aux articles 22 et 24 peut, mais à charge de prouver l'exis-tence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dom-mages et intérêts, qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec les indemnités déterminées auxdits articles.

Les dommages et intérêts alloués en application de l'ali-néa 1^{er} ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux indem-nités déterminées aux articles 22 et 24. »

Justification. — La réparation intégrale du préjudice subi par la partie lésée par une résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, sans justes motifs ou sans préavis suf-fisants, peut être réclamée sur base de l'article 23 de la loi sur le contrat de travail.

Il n'y a pas de raison de priver du même droit la partie lésée par la résiliation unilatérale d'un contrat à terme, avant l'échéance du terme et sans motif grave.

L'interdiction du cumul de l'indemnisation intégrale avec l'indemnisation forfaitaire est maintenue, mais il est désor-mais précisé que la partie lésée qui réclame la réparation intégrale du préjudice subi a droit au minimum à l'indem-nité forfaitaire prévue aux articles 22 et 24. En effet, l'in-demnité forfaitaire ne doit pas être calculée en fonction du préjudice effectivement subi; elle constitue un minimum dont on ne peut priver la partie qui échouerait pour une question de preuve dans une action fondée sur le présent article.

Le deuxième amendement (Doc. n° 270/4) tend à abroger l'article 23 de la loi sur le contrat de travail, ce qui entraîne, par voie de conséquence, la suppression de l'amendement précédent.

En cas de rupture illégale d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, la loi sur le contrat de travail laisse à l'ouvrier un double choix :

1. ou bien, il peut prétendre à un montant forfaitaire (art. 22);
2. ou bien, il peut réclamer des dommages et intérêts égaux au préjudice subi (droit commun auquel se réfère l'art. 23).

La deuxième possibilité a été rarement appliquée; elle ne figure d'ailleurs pas dans le texte de la loi sur le contrat d'emploi.

Le deuxième amendement du Gouvernement tend à uni-formiser les deux textes de loi (ouvriers et employés), sans toutefois porter atteinte à l'application du droit commun (art. 1147 et 1382 du Code civil), particulièrement en ce qui concerne les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou une entreprise déterminée.

Le Conseil national du Travail a émis deux avis au sujet de l'amendement à l'article 6 (Doc. n° 407/4), présenté par M. Magnée, et de la modification, proposée à l'article 23 du projet de loi; cet amendement et cette proposition avaient

uit te breiden, respectievelijk tot alle arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden bracht de Nationale Arbeidsraad twee adviezen uit.

In het eerste advies (n° 271) over het amendement van de heer Magnée, sprak de Raad zich uit voor de uitbreiding van de teksten tot de verschillende arbeidsovereenkomsten.

Het tweede advies (n° 299), m.b.t. artikel 23 van het wetsontwerp is genuanceerd. Sommigen lieten opmerken dat de twee wetgevingen niet kunnen worden geuniformiseerd op dit punt, daar de stelsels van vergoeding totaal verschillen in de beide gevallen. Zij zijn dan ook van oordeel dat het niet opportuun is in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden een beschikking in te lassen die aan de bedienden en aan hun werkgevers de keuze zou laten tussen de vergoeding bepaald overeenkomstig de wet op het bediendencontract en de schadeloosstelling.

Het tweede regeringsamendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 5bis (nieuw).
(Art. 16 van de tekst van de Commissie.)

Een amendement van de heer Nyffels (stuk 407/5) strekt ertoe een artikel 23bis in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden in te lassen: het heeft betrekking op de willekeurige afdankingen.

Het lid citeert verschillende voorbeelden van afdankingen welke als willekeurig zijn te beschouwen, bijvoorbeeld tijdelijk gebrek aan werk, de verplichte loonschaal welke te hoog wordt geacht, het opeisen van het rechtmatig loon door de werkman, enz. (zie bijlage 4).

Deze afdankingen geschieden weliswaar met inachtneming van de opzeggingstermijnen, doch zijn niettemin willekeurig omdat ze door verkeerde motieven zijn ingegeven.

Het lid wenst dat maatregelen zouden worden getroffen ter bestrijding van de willekeurige afdankingen.

Om zijn amendement kracht bij te zetten verwijst hij naar de aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

De Minister bestempelt het amendement van de heer Nyffels als zeer belangrijk: het voert in de arbeidswetgeving een volkomen nieuw beginsel in.

Het amendement heeft in feite betrekking op de stabiliteit van de betrekking.

Het is juist dat in de ons omringende landen soortgelijke maatregelen bestaan.

Men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat in die landen de opzeggingstermijnen aanzienlijk korter zijn dan deze welke in onze arbeidswetgeving zijn voorzien. De in ons land toepasselijke opzeggingstermijnen verlenen in ieder geval reeds een grote rechtszekerheid.

De Minister meent dat het nieuw beginsel niet zonder meer mag worden afgewezen, doch vraagt dat de Commissie het probleem ernstig zou bestuderen.

Een lid vindt het amendement heel sympathiek: het gebeurt inderdaad dat oudere werklieden aan de deur worden gezet mits een eventuele aanvullende vergoeding vanwege de werkgever.

Hij meent echter dat het niet zeker is dat het amendement een einde zal stellen aan de willekeurige afdankingen.

De werkman zal steeds voor de rechter het bewijs van willekeur moeten aanbrengen. De moeilijkheid van bewijs, en de verplichting om steeds op de rechter een beroep te moeten doen beperken de draagwijdte van de voorgestelde tekst.

Bovendien mag niet uit het oog worden verloren dat de wederkerigheid één der principes van het arbeidsrecht is. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, bijvoorbeeld een geschoolde technicus, kan aan de werkgever schade berokkenen.

tous deux pour but d'étendre le double choix à tous les contrats de travail et d'emploi.

Dans le premier avis (n° 271) relatif à l'amendement de M. Magnée, le Conseil s'est prononcé en faveur de l'application des textes aux divers contrats de louage de travail.

Le deuxième avis (n° 299) relatif à l'article 23 du projet de loi est nuancé. Certains membres ont fait observer que les deux législations ne peuvent pas être uniformisées sur ce point, étant donné que les régimes d'indemnisation sont totalement différents dans les deux cas. Dès lors, il s'agit d'avis qu'il n'est guère opportun d'insérer dans la législation sur les contrats d'emploi une disposition qui laisserait aux employés et à leurs employeurs le choix entre l'indemnité fixée en vertu de la loi sur le contrat d'emploi et les dommages et intérêts.

Le deuxième amendement du Gouvernement a été adopté à l'unanimité.

Article 5bis (nouveau).
(Art. 16 du texte adopté par la Commission.)

Un amendement de M. Nyffels (Doc. n° 407/5) tend à insérer dans la loi sur le contrat de travail un article 23bis, relatif au licenciement arbitraire.

Le membre a cité divers exemples de motifs de licenciement qui sont à considérer comme arbitraires, par exemple: le manque momentané de travail, le barème obligatoire considéré comme trop élevé, l'exigence du salaire normal par l'ouvrier, etc... (Annexe IV).

Il est vrai qu'il est procédé à ces licenciements en respectant les délais de préavis, mais ils n'en sont pas moins arbitraires parce qu'ils sont inspirés par des motifs illicites.

Le membre a souhaité que des mesures soient prises en vue de combattre les licenciements arbitraires.

Pour donner plus de poids à son amendement, il s'est référé à la recommandation n° 119 de la Conférence internationale du Travail sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Le Ministre a qualifié l'amendement de M. Nyffels de très important: cet amendement introduit dans la législation du travail un principe complètement nouveau.

En fait, l'amendement porte sur la stabilité d'emploi.

Il est exact que des dispositions analogues existent dans les pays limitrophes.

Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que, dans ces pays, les délais de préavis sont considérablement plus courts que ceux qui sont prévus dans notre législation du travail. Les délais de préavis en vigueur dans notre pays confèrent déjà en tout cas une grande sécurité juridique.

Le Ministre a estimé que le nouveau principe ne doit pas être rejeté d'une manière absolue, mais il a demandé à la Commission de soumettre le problème à un examen sérieux.

Un membre éprouve beaucoup de sympathie pour l'amendement: il arrive, en effet, que des ouvriers âgés soient licenciés, éventuellement avec une indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Il estime toutefois qu'il n'est pas certain que l'amendement mettra un terme aux licenciements arbitraires.

L'ouvrier devra toujours faire la preuve de l'arbitraire devant le juge. La difficulté de la preuve ainsi que l'obligation de toujours recourir au juge limitent la portée du texte proposé.

En outre, il ne peut être perdu de vue que la réciprocité est un des principes du droit du travail.

La résiliation du contrat de travail par un travailleur, par exemple un technicien qualifié, peut avoir des effets dommageables pour l'employeur.

Door het amendement zou de positie van de werknemer nog ongunstiger kunnen worden dan voorheen.

Een ander lid beaamt de belangrijkheid van het amendement.

Naast het probleem van de wederkerigheid bestaat nog het principe van de vrijheid van de werkgever om al dan niet arbeidsovereenkomsten af te sluiten en te beëindigen.

Het lid meent dat het probleem moet gezien worden in het geheel van de bepalingen welke de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten betreffen. Een dergelijke studie zou best gedaan worden ter gelegenheid van de coördinatie van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

De auteur van het amendement doet opmerken dat de wederkerigheid niet wordt voorzien in het amendement.

Sinds de wet van 1900 zijn er reeds veel wijzigingen aangebracht, doch deze hebben niet belet dat er twee ongelijke partijen blijven bestaan: de werkgever als sterkste partij en de werknemer die beschermd moet worden.

Volgens een lid moet het probleem in een ruimer perspectief beschouwd worden en vergt dit probleem een grondige studie. Trouwens, de verbreking der arbeidsovereenkomst geschiedt niet steeds in omstandigheden welke de werkmán benadelen. Dat de werkelijke reden van de verbreking der overeenkomst om dringende reden niet wordt vermeld, is gunstig voor de werkmán. De verplichting de reden van verbreking te vermelden heeft ook een negatief aspect.

Een lid doet opmerken dat het amendement niet van aard is de definitieve stabiliteit van de betrekking te verzekeren.

Het amendement biedt enkel een grotere zekerheid. Het behoedt de werkmán tegen willekeurige beslissingen.

Het lid stelt vast dat men de toestand van de bedienden en deze van de werklíeden tracht te harmoniseren. Het verlengen van de duur der opzeggingstermijnen der werklíeden, door ze nader te brengen bij deze toepasselijk op de bedienden, zou reeds een stap vooruit zijn.

De verplichting om de werkelijke reden der verbreking der arbeidsovereenkomst te vermelden biedt niet noodzakelijk een oplossing.

De werkelijke reden der verbreking zal in geval van willekeurige afdanking nooit worden vermeld.

De werkmán zal voor de rechtbank eerst de onjuistheid van de aangehaalde reden moeten bewijzen en vervolgens het bewijs aanbrengen dat de afdanking willekeurig is.

Dit dubbele bewijs zal in vele gevallen zeer moeilijk te leveren zijn.

Ten slotte wenst het lid het advies te kennen van de Nationale Arbeidsraad ter zake.

De auteur van het amendement verklaart nogmaals dat hij geenszins de bedoeling heeft het recht van afdanking te beperken.

Het amendement strekt er uitsluitend toe willekeurige afdankingen te vermijden. Als willekeurig dienen niet te worden aangezien de afdankingen welke geschieden om het bedrijf te saneren of om een werkmán te verwijderen welke een onvoldoende rendement heeft.

De Minister herhaalt welke de vorderingen zijn die de werknemer kan instellen bij verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer de werkgever de opzeggingstermijnen niet heeft nageleefd, heeft de werknemer recht op een forfaitaire vergoeding welke overeenstemt met het loon van de opzeggingstermijn.

Mocht de werknemer evenwel oordelen dat de forfaitaire vergoeding het geleden nadeel niet dekt, dan kan hij hiervan afzien en voor de rechtbank een vordering instellen voor volledige schadeloosstelling (art. 1382 van het Burgerlijk Wetboek). In dat geval moet hij evenwel het bewijs van het geleden nadeel aanbrengen.

Par suite de cet amendement, la position du travailleur pourrait devenir encore plus défavorable qu'elle ne l'était antérieurement.

Un autre membre reconnaît l'importance de l'amendement.

Outre le problème de la réciprocité il y a encore le principe de la liberté de l'employeur de conclure des contrats de travail ou d'y mettre fin.

Le membre estime que le problème doit être considéré dans l'ensemble des dispositions concernant la cessation des contrats de louage de travail. Il serait préférable que cette étude soit faite à l'occasion de la coordination de la législation sur les contrats de travail.

L'auteur de l'amendement fait observer que ce dernier ne prévoit pas la réciprocité.

Depuis la loi de 1900, de nombreuses modifications ont été apportées, mais celles-ci n'ont pas empêché le maintien de deux parties inégales: l'employeur qui est le plus fort et le travailleur qu'il convient de protéger.

Selon un membre, il faut considérer le problème dans une perspective plus large et y consacrer une étude approfondie. La rupture du contrat de travail ne se fait d'ailleurs pas toujours dans des conditions préjudiciables au travailleur. Le fait de ne pas faire état du motif réel de la rupture du contrat pour un motif grave est favorable au travailleur. L'obligation de mentionner le motif de la rupture comporte également un aspect négatif.

Un membre a fait observer que l'amendement n'est pas de nature à assurer définitivement la stabilité d'emploi.

L'amendement offre uniquement au travailleur une sécurité plus grande en le protégeant contre des décisions abusives.

Le membre constate qu'un effort est consenti en vue d'harmoniser la situation des employés et des ouvriers. Prolonger la durée du délai de préavis des ouvriers en le rapprochant de celui qui est applicable aux employés serait déjà un premier pas dans cette voie.

L'obligation de mentionner le motif réel de la rupture du contrat de travail ne constitue pas nécessairement une solution.

En cas de licenciement arbitraire, le motif réel ne sera jamais mentionné.

L'ouvrier devra d'abord faire la preuve, devant le tribunal, de l'inexactitude du motif invoqué et apporter ensuite la preuve que le licenciement est arbitraire.

Apporter cette double preuve sera, en de nombreux cas, fort difficile.

Enfin, le membre aurait aimé connaître l'avis du Conseil National du Travail sur ce point.

L'auteur de l'amendement a répété qu'il n'avait nullement l'intention de limiter le droit de licenciement.

L'amendement tend uniquement à éviter des licenciements abusifs. Il n'y a pas lieu de considérer comme arbitraires les licenciements opérés en vue d'assainir une entreprise ou d'écarter un ouvrier dont le rendement est insuffisant.

Le Ministre a répété quels sont les recours dont dispose le travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsque l'employeur n'a pas observé les délais de préavis, le travailleur a droit à une indemnité forfaitaire correspondant au salaire du délai de préavis.

Cependant, lorsqu'il estime que l'indemnité forfaitaire ne couvre pas le dommage causé, le travailleur peut y renoncer et intenter devant le tribunal une action en vue d'une indemnisation complète (art. 1382 du Code civil). Dans ce cas, il doit cependant apporter la preuve du dommage subi.

Wanneer de werkgever de opzeggingstermijn wel heeft nageleefd, dan kan het niettemin gebeuren dat de werknemer een onredelijk nadeel lijdt. Dit zal namelijk het geval zijn indien er rechtsmisbruik is.

De werknemer kan in dat geval een vordering wegens misbruik van recht instellen op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek. Hij moet echter het bewijs van de schade leveren.

Op het amendement van de heer Nyffels (stuk n° 407/5) werd door de heer Schyns een subamendement ingediend, luidend als volgt :

1. Het eerste lid vervangen door wat volgt :

« Een artikel 23bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Indien het bevoegde rechtscollege vaststelt dat de werkmán op willekeurige wijze afgedankt is, zal de werkgever aan de werkmán een vergoeding moeten betalen gelijk aan het nadeel dat deze geleden heeft en waarvan hij heeft doen blijken, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23. »

2. Het 2^{de} lid weglaten.

Volgens de auteur strekt dit subamendement ertoe de vermelding van de werkelijke reden van opzegging weg te laten en het beginsel van de sanctionering van de willekeurige geachte opzegging vanwege de werkgever te behouden, maar het oordeel daaromtrent zomede omtrent het bedrag van de door de werknemer geleden schade aan het bevoegde rechtscollege over te laten.

Dit subamendement gaf aanleiding tot een lange discussie.

Zo voerde een lid aan dat, wanneer men uit het amendement van de heer Nyffels de minimumvergoeding, met name het dubbele van de opzeggingsvergoeding, schrapt, de maatregel veel van zijn waarde verliest. Wanneer de werkmán de omvang van de geleden schade niet kan bewijzen, doch wel de willekeur van de afdanking moet hij zijn recht op een zekere vergoeding kunnen doen gelden.

De schrapping van de minimumvergoeding is onaanvaardbaar.

Een ander lid begrijpt de bekommernis waardoor de amendementen van de heer Nyffels zijn geïnspireerd en o.m. de bedoeling van de auteur om tot een grotere rechtszekerheid ten bate van de willekeurig ontslagen werknemer te komen.

Het lid vraagt zich echter af of het wel past de werkelijke reden van opzegging in het aan de werknemer bezorgde stuk te vermelden.

De vermelding van die reden dient niet altijd het belang van de werkmán.

Thans vermeldt men soms een algemene reden in het C 4-formulier ten behoeve van de werkloosheidsverzekering om de werkmán het recht op de werkloosheidsvergoeding te laten behouden.

Wanneer de werkgever verplicht wordt in de opzeggingsbrief de werkelijke reden te vermelden, gaat men misschien naar moeilijkheden in verband met de opgave van de reden in het C 4-formulier.

Het vermelden van verschillende redenen in het C 4-formulier en in de opzeggingsbrief kan tot moeilijkheden aanleiding geven.

Er mag niet uit het oog worden verloren dat bij de inwerkingtreding van de sociale rechtbanken, dezelfde rechtbank de betwistingen zal beslechten inzake arbeidswetgeving en werkloosheidsreglementering.

Lorsque l'employeur a observé le délai de préavis, il peut se faire que le travailleur subisse néanmoins un dommage injustifié, ce qui sera notamment le cas lorsqu'il y a eu abus de droit.

Le travailleur peut, dans ce cas, intenter une action pour abus de droit en vertu de l'article 1382 du Code civil. Il doit cependant fournir la preuve du dommage.

M. Schyns a présenté à l'amendement de M. Nyffels (Doc. n° 407/5) un sous-amendement libellé comme suit :

1. Remplacer le 1^{er} alinéa par ce qui suit :

« Un article 23bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« S'il est établi par la juridiction compétente, que le travailleur a été licencié arbitrairement, l'employeur sera tenu de payer au travailleur une indemnité égale au préjudice subi et justifié, sans préjudice de l'application des articles 22 et 23. »

2. Supprimer le 2^{me} alinéa.

Selon l'auteur, ce sous-amendement tend à supprimer la mention du motif réel du licenciement et à maintenir le principe de la sanction du préavis considéré comme abusif de la part de l'employeur, en laissant cependant à la juridiction compétente le soin de se prononcer sur le licenciement ainsi que sur le montant du préjudice subi par le travailleur.

Ce sous-amendement a donné lieu à de longues discussions.

C'est ainsi qu'un membre a fait observer que si, dans l'amendement de M. Nyffels, on supprime l'indemnité minimum, c'est-à-dire le double de l'indemnité de congé, la mesure perd beaucoup de sa valeur. Lorsque le travailleur ne peut prouver l'ampleur du préjudice subi, mais bien le caractère arbitraire du licenciement, il doit pouvoir faire valoir ses droits à une certaine indemnité.

La suppression de l'indemnité minimum est inadmissible.

Un autre membre comprend les préoccupations qui ont inspiré les amendements de M. Nyffels et, notamment, l'intention de l'auteur d'obtenir une sécurité juridique accrue en faveur du travailleur licencié abusivement.

Le membre se demande cependant s'il convient de faire mention du motif réel du préavis dans le document remis au travailleur.

La mention de ce motif ne sert pas toujours les intérêts du travailleur.

Actuellement, il est parfois fait état, sur le formulaire C 4, destiné à l'assurance-chômage, d'un motif général, ceci afin de permettre au travailleur de conserver ses droits à l'allocation de chômage.

Si l'employeur se voit imposer l'obligation de mentionner le motif réel dans la lettre de préavis, cette obligation donnera peut-être lieu à des difficultés lorsqu'il s'agira de faire état de ce motif sur le formulaire C 4.

La mention de motifs différents sur le formulaire C 4 et dans la lettre de préavis pourra entraîner des difficultés.

Il ne peut être perdu de vue que, lors de la phase initiale de fonctionnement des tribunaux sociaux, ce sera le même tribunal qui statuera sur les contestations dans le domaine de la législation du travail et de la réglementation du chômage.

Voorts stelt zich in dit verband het vraagstuk van de principiële wederkerigheid van de verplichtingen van werkgever en werknemer en dat van de uitbreiding van de bovenbedoelde maatregel tot de bedienden.

Spreker vraagt zich dan ook af of het niet beter ware, indien men de opzeggingstermijnen inzake de arbeidsovereenkomst voor werklieden zou verlengen.

Er dient eveneens te worden aangestipt dat, waar men met de amendementen een grotere rechtszekerheid ten bate van de werknemer beoogt te bekomen, de arbeidsgerechten niettemin meer en meer vonnissen op grond van artikel 23 van de wet van 10 maart 1900 ter toekenning van een vergoeding voor de werkelijk geleden schaden worden uitgesproken.

Het lid verklaart dat hij, alles in acht genomen, de idee die aan de amendementen van de heer Nyffels ten grondslag ligt niet verwerpt. Hij stelt voor dat die amendementen evenals het subamendement van de heer Schyns, naar een subcommissie worden overgezonden waar een oplossing kan worden uitgewerkt die met alle elementen rekening houdt.

De Minister twijfelt geenszins aan de goede bedoeling van de auteur van het amendement. Hij vraagt echter dat rekening zou worden gehouden met de gevolgen die dit amendement kan hebben, te weten :

— het instellen van veelvuldige vorderingen voor de arbeidsgerechten;

— het verlenen van een buitengewoon ruim appreciatievermogen aan de rechter, en dit terwijl men tot nog toe m. b. t. de opzeggingsvergoeding en dergelijke steeds een grotere rechtszekerheid heeft nagestreefd door het vaststellen van forfaitaire vergoedingen;

— het gevaar dat, wegens het opgeven van de werkelijke opzegging, de werknemer in tal van gevallen het recht op de werkloosheidsvergoeding zou verliezen terwijl dit in de huidige stand van zaken niet het geval is.

Meer nog dan voor het juridisch aspect moet men in dergelijke kwesties oog hebben voor de sociale werkelijkheid, welke tot voorzichtigheid moet aansporen.

Ook moet men op het stuk van de opzegging met de toestand in de ons omringende landen van de E. E. G. rekening houden : inzake opzeggingstermijnen in de Belgische wetgeving reeds een heel eind vooruit.

Voorts is er artikel 23 van de wet van 10 maart 1900 dat het principe van de integrale vergoeding bij niet-naleving van de opzeggingstermijn huldigt. Ten slotte bestaat nog de mogelijkheid om bij willekeurige afdanking schadevergoeding te eisen op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek.

De Minister doet opmerken dat niemand in de Nationale Arbeidsraad gevraagd heeft dat de opzeggingstermijnen zouden worden verlengd.

Men moet zich trouwens, zoals ten andere op het stuk van de vrouwenarbeid is gebleken, ook hier hoeden voor overdrijving : overdreven opzeggingstermijnen en -vergoedingen zouden uit het oogpunt van de werkgelegenheid een nadelige weerslag kunnen hebben.

Een lid geeft toe dat het vermelden van de reden van de afdanking bepaalde gevaren inhoudt.

In de subcommissie zou men moeten onderzoeken of het niet mogelijk is de verplichting om de reden van afdanking te vermelden uit de tekst weg te laten.

* * *

En outre, à cette occasion se pose le problème du principe de la réciprocité des obligations de l'employeur et du travailleur ainsi que celui de l'extension de la mesure sus-visée aux employés.

Dès lors, le membre se demande s'il ne serait pas préférable de prolonger les délais de préavis du contrat de travail.

Alors que l'on s'efforce par voie d'amendements d'obtenir, en faveur du travailleur, une sécurité juridique accrue, il convient de signaler également que les juridictions de travail prononcent de plus en plus de jugements sur base de l'article 23 de la loi du 10 mars 1900 en vue de l'octroi d'une indemnité pour le préjudice réellement subi.

Le membre déclare que, tout bien considéré, il ne rejette pas l'idée qui se trouve à la base des amendements de M. Nyffels. Il propose de renvoyer ces amendements, tout comme le sous-amendement de M. Schyns, à une sous-commission en vue d'élaborer une solution tenant compte de tous les éléments.

Le Ministre n'a pas mis en doute les intentions généreuses de l'auteur de l'amendement. Il a demandé toutefois de tenir compte des conséquences que cet amendement peut avoir :

— la multiplication du nombre d'actions portées devant les juridictions du travail;

— l'octroi au juge d'un pouvoir d'appréciation exceptionnellement étendu, alors qu'en matière d'indemnités de congé et d'autres indemnités analogues, on s'est toujours efforcé d'obtenir une sécurité juridique accrue par la fixation d'indemnités forfaitaires;

— le danger, déjà signalé, qu'en mentionnant le motif réel du licenciement, le travailleur soit, dans bon nombre de cas, privé du droit aux allocations de chômage alors qu'il n'en est pas ainsi dans la situation actuelle.

Dans des problèmes comme celui-ci, il convient, plutôt que d'envisager leur aspect juridique, de considérer la réalité sociale, qui doit nous inciter à faire preuve de circonspection.

En matière de préavis, il convient également de tenir compte de la situation existant dans les pays de la C. E. E. qui nous entourent : dans ce domaine, la législation belge a déjà une sérieuse avance.

D'autre part, il y a l'article 23 de la loi du 10 mars 1900 qui évoque le principe de l'indemnisation intégrale du préjudice subi en cas de non-observation du délai de préavis. Parallèlement, il y a, en outre, la faculté de réclamer, en cas de licenciement arbitraire, des dommages et intérêts en vertu de l'article 1382 du Code civil.

Le Ministre a fait observer qu'au Conseil national du Travail personne n'a réclamé la prolongation des délais de préavis.

Tout comme dans le domaine du travail féminin, il y a lieu de se garder d'une certaine exagération lorsqu'il s'agit du problème actuellement en discussion : des délais de préavis et des indemnités de congé excessifs pourraient, du point de vue de l'emploi, avoir des effets préjudiciables pour une certaine main-d'œuvre.

Un membre est d'accord pour reconnaître que la mention du motif du licenciement comporte certains risques.

Il faudrait examiner en sous-commission s'il n'est pas possible de supprimer dans le texte l'obligation de mentionner le motif du licenciement.

* * *

In de Subcommissie die daarna is bijeengekomen, heeft men gepoogd een praktische draagwijdte te geven aan het amendement van de heer Nyffels. Het repressief karakter van het amendement wordt gewaarborgd door de vaststelling van een minimumvergoeding, nl. de dubbele opzeggingsvergoeding. Het begrip « willekeurige » afdanking » moet echter limitatief kunnen worden toegepast. Als de werkgever te goeder trouw opzegging geeft, mag de sanctie van de minimumvergoeding op hem geen toepassing vinden.

De subcommissie nam vervolgens de hierna volgende tekst aan :

« Een artikel 23bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

» Indien de bevoegde rechtmacht vaststelt dat de werkmán op willekeurige wijze afgedankt is, zal de werkgever aan de werkmán een vergoeding moeten betalen gelijk aan het nadeel dat deze geleden heeft en waarvan hij heeft doen blijken, en ten minste gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24.

De in het eerste lid bedoelde schadevergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of er al dan niet een vooropzegging werd betekend aan de werkmán. »

Het doel van de subcommissie was in de wet — uitsluitend voor de arbeiders — het beginsel in te schrijven van de vergoeding van de schade die is veroorzaakt door het rechtsmisbruik dat de werkgever heeft gemaakt.

* * *

Bij de bespreking van deze nieuwe tekst in de Commissie, maakte de Minister een reeks van opmerkingen.

1. Met betrekking tot het principe :

In zijn advies n° 271 oordeelde de Nationale Arbeidsraad dat de door de heer Nyffels voorgestelde hervorming grondig dient te worden onderzocht.

Indien men onze wetgeving met die van de andere E. E. G.-landen vergelijkt, dan stelt men vast :

a) dat de in de Belgische wetgeving vastgestelde opzeggingstermijnen veel langer zijn dan in de andere landen (zie bijlage 1);

b) dat de meeste wetgevingen van andere landen een bepaling bevatten waarbij rechtsmisbruik ingeroepen kan worden (zie bijlage 2).

De Belgische rechtspraak aanvaardt thans eveneens rechtsovereenkomsten welke op grond van rechtsmisbruik zijn ingesteld.

Indien men het beginsel van rechtsmisbruik in onze wet wil opnemen, zal men dat derwijze moeten doen, dat geen misvatting mogelijk is.

2. Met betrekking tot de inhoud :

Daar generlei definitie van het begrip « willekeurige afdanking » is gegeven, schijnt de bepaling van dat begrip een delicate zaak te zijn. Een ruime omschrijving kan gaan

La sous-commission qui s'est réunie ensuite s'est efforcée de donner une portée pratique à l'amendement de M. Nyffels. Le caractère répressif de l'amendement est garanti par la fixation d'une indemnité minimum, à savoir le double de l'indemnité de congé. La notion de « licenciement arbitraire » doit toutefois pouvoir être appliquée de manière limitative. Si l'employeur donne congé de bonne foi, la sanction de l'indemnité minimum ne peut lui être applicable.

La sous-commission a adopté ensuite le texte suivant :

« Un article 23bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

» S'il est établi par la juridiction compétente que le travailleur a été licencié arbitrairement, l'employeur sera tenu de payer au travailleur une indemnité égale au préjudice subi et justifié, et au moins au double de l'indemnité de préavis, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24.

L'indemnité visée à l'alinéa premier est due, indépendamment du fait qu'un préavis ait été signifié ou non au travailleur. »

Le but de la sous-commission a été d'inscrire dans la loi, uniquement en ce qui concerne les ouvriers, le principe de l'indemnisation des dommages, causés par l'abus de droit commis par l'employeur.

* * *

Lors de la discussion de ce texte en Commission, le Ministre a émis un certain nombre d'observations.

1. Quant au principe :

Dans son avis n° 271, le Conseil national du travail avait estimé qu'il était nécessaire de procéder à un examen approfondi de la réforme proposée par M. Nyffels.

Si l'on compare notre législation à celle des autres pays de la C. E. E., on constate :

a) que les délais de préavis prévus dans la législation belge sont beaucoup plus importants que ceux des autres pays (voir annexe 1);

b) qu'il est vrai que la plupart des législations d'autres pays comportent une disposition permettant d'invoquer l'abus de droit (voir annexe 2).

Actuellement, les juridictions belges ont accepté également des sanctions intentées sur base de l'abus de droit.

Si l'on veut inscrire dans notre loi le principe de l'abus de droit, il faudra le faire de manière à éviter toute équivoque.

2. Quant au fond :

En l'absence de toute définition de la notion de « licenciement abusif », la détermination de la notion de licenciement abusif apparaît délicate. Dans une acception large

van werkelijk oogmerk om te schaden tot een gewone afkeurenswaardige lichtzinnigheid, via de machtsafwending.

Indien men de beweegredenen nagaat, die door de Franse rechtbanken als onrechtmatig werden beschouwd, dan ziet men :

- het oogmerk om te schaden;
- de aanslag op de openbare vrijheden van de loontrekkende, met name zijn syndikale vrijheid of zijn stakingsrecht;
- het verlangen om een wettelijke of contractuele verplichting te ontduiken;
- het tijdstip van de verbreking;
- het verzuimen van de opzeggingsvormen welke zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het huiselijk reglement;
- de afdanking op grond van zwangerschap of ziekte;
- de afdanking uit loutere lichtzinnigheid.

Daarentegen achten diezelfde rechtbanken als gewettigd de afdanking op grond van :

- de schuld van de loontrekkende ;
- redenen van economische aard die verband houden met de organisatie en de werking van de onderneming, waarover alleen de werkgever kan oordelen.

Voorts kan men steunen op de beweegredenen die zijn opgesomd in de internationale aanbeveling n° 119 betreffende de stopzetting van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever, welke aanbeveling door de internationale arbeidsconferentie op 26 juni 1963 tijdens haar 47^e zitting is aangenomen.

Er zij ook verwezen naar stuk n° 460 (1966-1967) van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, waarbij de Regering aan het Parlement voorstelt de hierbovengenoemde aanbeveling n° 119, waarvan de meeste bepalingen in België thans reeds van kracht zijn, aan te nemen.

3. Men constateert dat het toepassingsgebied van de door de subcommissie voorgestelde tekst beperkt blijft tot de rechten van de werknemer ten opzichte van zijn werkgever.

Het tegenovergestelde geldt niet; het feit dat de arbeider willekeurig ontslag neemt, wordt niet strafbaar gesteld.

De Raad van State merkt in verband met de amendementen van de heer Nyffels op dat deze inbreuk maken op het beginsel van de wederkerigheid, een principe waarmee het Belgische recht tot nu toe altijd ruimschoots rekening heeft gehouden. Immers die amendementen raken geenszins aan het recht van de arbeider om zijn contract *ad nutum*, met inachtneming van een opzeggingstermijn, te verbreken.

In verband met de niet-wederkerigheid zij opgemerkt dat :

a) de voornoemde aanbeveling n° 119 slechts betrekking heeft op de stopzetting van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever;

b) de niet-wederkerigheid ook in Duitsland en Italië bestaat, terwijl het wederkerigheidsbeginsel in de Franse en de Nederlandse wetgeving is opgenomen;

elle peut aller de la véritable intention de nuire jusqu'à la simple légèreté blâmable, en passant par le détournement de pouvoir.

Si l'on s'en réfère aux motifs qui ont été jugés illégitimes par les tribunaux français, on relève :

- l'intention de nuire;
- l'atteinte aux libertés publiques du salarié, notamment à sa liberté syndicale ou à son droit de grève;
- le désir d'éluder une obligation légale ou conventionnelle;
- l'époque de la rupture;
- l'omission des formes de congédiement prévues par la convention collective ou le règlement intérieur;
- le renvoi motivé par la grossesse ou la maladie;
- le renvoi prononcé par pure légèreté.

Par contre, ces mêmes tribunaux ont estimé légitime le renvoi motivé :

- par la faute du salarié;
- par les nécessités d'ordre économique liées à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise, dont l'employeur est seul juge.

On peut encore se référer aux motifs énumérés dans la recommandation internationale n° 119 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 47^e session le 26 juin 1963.

Il y a lieu aussi de se référer au document n° 460 (1966-1967) de la Chambre des Représentants, par lequel le Gouvernement propose au Parlement d'accepter la recommandation n° 119 précitée, dont la plupart des dispositions sont déjà en vigueur actuellement en Belgique.

3. On constate que le champ d'application du texte proposé par la sous-commission est limité aux droits de l'ouvrier à l'égard de son employeur.

Il n'y a pas de réciprocité; la démission abusive de l'ouvrier n'est pas sanctionnée.

Le Conseil d'Etat fait remarquer au sujet des amendements de M. Nyffels qu'ils portent atteinte au principe de réciprocité dont le droit belge a largement tenu compte jusqu'à présent; en effet, ils ne touchent en rien au droit de l'ouvrier de résilier le contrat *ad nutum*, moyennant préavis.

Au sujet de la non-réciprocité, il y a lieu de remarquer que :

a) la recommandation n° 119 précitée ne concerne que la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur;

b) la non-réciprocité existe aussi en Allemagne et en Italie; le principe de la réciprocité est inscrit dans les législations en France et aux Pays-Bas;

c) uit de verzamelingen van gerechtelijke beslissingen in landen zoals Frankrijk, waar het wederkerigheidsprincipe gehuldigd wordt, blijkt dat slechts enkele van de honderden beslissingen die ieder jaar worden genomen, betrekking hebben op een geval van ontslagneming van de loontrekkende (Camerlynck, *Le contrat de travail dans les pays membres de la C. E. C. A.*, blz. 382). Deze auteur voegt daaraan toe dat die constatering in overeenstemming is met een fundamenteel verschil, dat berust op het begrip zelf van willekeurige verbreking. Terwijl de werkgever die om enigerlei andere reden dan het belang van de onderneming tot de afdanking besluit, schuldig aan rechtsmisbruik moet worden geacht, kan de loontrekkende zich ermede vergenoegen als rechtmatige beweegreden in te roepen dat hij een einde wil maken aan een juridische ondergeschiktheid, die hij niet langer wil ondergaan. Het verlangen om zijn vrijheid te hernemen hoeft niet gemotiveerd te worden.

4. Er zij opgemerkt dat in de arbeidsovereenkomst voor bedienden geen dergelijke tekst zal worden opgenomen.

Zulks betekent geenszins dat de bediende geen rechtsvordering wegens willekeurige afdanking kan instellen.

Dat blijft immers altijd mogelijk op grond van het gemeen recht.

Nochtans is het in geval van willekeurige afdanking van de bediende niet geraden een minimum vergoeding te garanderen ten bedrage van het dubbele van de beloning welke overeenstemt met de opzeggingstermijn. Die garantie schijnt een overdreven maatregel te zijn.

Evenals voor de arbeiders bestaat de enige afwijking van het gemeen recht in de vaststelling van een minimum vergoeding; het is niet geraden in de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor bedienden het reeds bestaande beginsel van de willekeurige afdanking op te nemen, aangezien de subcommissie van mening is dat het minimum niet moet worden voorgeschreven voor bedienden.

5. Quid voor de willekeurige verbreking van een overeenkomst voor een bepaalde duur?

Het amendement gewaagt daar niet van en het schijnt dat ook niet te willen doen, als men afgaat op de verantwoording van het amendement Nyffels (stuk n° 407/5), dat ten grondslag ligt aan de door de subcommissie opgestelde tekst, op de plaats van het artikel dat nummer 23bis krijgt, op de verwijzing naar de duur van de opzeggingstermijn om het minimumbedrag van de vergoeding vast te stellen en ten slotte op het tweede lid dat uitdrukkelijk over de betekening van een opzegging spreekt.

Ten einde elke misvatting te voorkomen, zou in de tekst bepaald moeten worden dat het gaat om de willekeurige afdanking « van een voor onbepaalde duur in dienst genomen arbeider ».

6. De wet op de arbeidsovereenkomst behelst zekere verbodsbepalingen in verband met de afdanking, welke voorzien in de uitkering van een speciale vergoeding :

— in geval van moederschap van arbeidsters : (artikel 8 van het wetsontwerp n° 407, waarbij artikel 28bis van de wet op de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd) : een vergoeding die gelijk is aan het dubbele van de beloning welke overeenkomt met de opzeggingstermijn, met een maximum van drie maanden;

— wanneer de arbeider bepaalde militaire verplichtingen vervult, en gedurende de perioden die voorafgaan aan of volgen op de oproeping of de wederoproeping onder de wapens (artikel 28quinquies) : een vergoeding gelijk aan de normale beloning die is verschuldigd voor de beschermde perioden tijdens welke de arbeider niet tewerkgesteld was, met een maximum van één maand.

c) dans les pays, comme la France où le principe de la réciprocité existe, le dépouillement des recueils judiciaires montre que, sur des centaines de décisions chaque année, seules quelques-unes ont trait à des cas de démission du salarié (Camerlynck, *le contrat de travail dans les pays membres de la C. E. C. A.*, p. 382). Cet auteur ajoute que cette constatation de fait correspond à une différence quant au fond et tenant à la notion même de rupture abusive. Alors que doit être reconnu coupable d'abus de droit l'employeur qui licencie pour tout autre motif que l'intérêt de l'entreprise, le salarié invoquera comme motif légitime son seul souci de mettre fin à une subordination juridique qu'il ne veut plus supporter. Le désir de reprendre sa liberté n'a pas à être motivé.

4. Il est à observer qu'un texte semblable ne sera pas inséré dans le contrat d'emploi.

Ce fait ne signifie nullement que l'employé ne peut pas intenter une action pour cause de licenciement abusif.

Cette action reste en tout cas possible sur base du droit commun.

Il ne s'indique toutefois pas de garantir dans le cas de licenciement abusif de l'employé une indemnité minimum, égale au double de la rémunération correspondant au délai de préavis. Cette garantie paraît être une mesure excessive.

Comme pour les ouvriers, la seule dérogation au droit commun est la fixation d'une indemnité minimum; il ne s'indique pas d'inscrire dans la législation sur le contrat d'emploi le principe, déjà existant, du licenciement abusif, puisque la sous-commission est d'avis que le minimum ne doit pas être prévu pour les employés.

5. Qu'en est-il de la rupture abusive d'un contrat à durée déterminée ?

L'amendement n'en parle pas, mais ne semble pas la viser si l'on s'en réfère à la justification de l'amendement Nyffels, (Doc. n° 407/5), qui est à l'origine du texte élaboré par la sous-commission, à l'emplacement de l'article, qui reçoit le numéro 23bis, à la référence à la durée du délai de préavis pour fixer le montant minimum de l'indemnité et enfin au second alinéa, qui parle expressément de la signification d'un préavis.

Afin d'éviter tout risque d'interprétation erronée, il conviendrait cependant de préciser dans le texte qu'il s'agit du licenciement abusif « d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée. »

6. La loi sur le contrat de travail contient certaines interdictions du licenciement sanctionnées par la débonité d'indemnités spéciales :

— en cas de maternité de l'ouvrière (art. 8 du projet de loi n° 407, modifiant l'article 28bis de la loi sur le contrat de travail) indemnité égale au double de la rémunération correspondant au délai de préavis, avec un maximum de 3 mois;

— lorsque l'ouvrier remplit certaines obligations militaires et pendant les périodes qui précèdent ou suivent l'appel ou le rappel sous les armes (art. 28quinquies) : indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes protégées pendant lesquelles l'ouvrier n'a pas été occupé, avec un maximum d'un mois.

Andere wetten verbieden de afdanking van afgevaardigden of kandidaat-afgevaardigden van het personeel in de ondernemingsraden of de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (W. 20 september 1948, art. 21, § 2, lid 1; W. 10 juni 1952, art. 1bis, § 2, lid 1): een vergoeding gelijk aan de beloning van twee drie of vier jaar, al naargelang de afgedankte werknemer minder dan tien, resp. van 10 tot minder dan 20 of 20 en meer jaren dienst in de onderneming telt.

Moet men toestaan dat de door de voornoemde wetten vastgestelde speciale vergoedingen in welbepaalde, wettelijk omschreven gevallen van willekeurige afdanking gecumuleerd worden met de speciale vergoeding die door het voorgestelde amendement wordt vastgesteld voor alle andere gevallen waarin het willekeurige karakter van de afdanking wordt overgelaten aan het oordeel van de rechtbanken?

7. Er rijst nog een probleem voor het geval van de afdanking om ernstige beweegredenen. Moet uit de constatering door de bevoegde rechtslichamen, dat de door de werkgever ingeroepen ernstige beweegredenen niet bestaat, de conclusie worden getrokken dat de afdanking willekeurig was?

Dit probleem is door de Raad van State opgeworpen.

De subcommissie was het erover eens dat de constatering van het niet voorhanden zijn van een ernstig motief niet noodzakelijkerwijze tot het besluit leidt dat de afdanking willekeurig was.

8. Ten slotte vraagt de Minister zich af of de integrale vergoeding die steunt op de niet-naleving van de opzeggingstermijnen mag gecumuleerd worden met de vergoeding wegens willekeurige afdanking?

Zijn inzins moet die cumulatie verboden worden. Immers, de beide vergoedingen zijn gegrond op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek. Bovendien zijn beide vergoedingen bestemd om de gehele ondergane schade te dekken.

Bijgevolg kan de samenvoeging van beide vergoedingen niet toegestaan worden.

De Minister doet tot besluit opmerken dat de commissie vooral aandacht moet besteden aan de hierna volgende punten:

- er is op het stuk van het besproken amendement geen wederkerigheid bepaald ten voordele van de werkgevers;
- het voordeel van het amendement wordt niet uitgebreid tot de bedienden, hoewel de erin behandelde materie voor deze categorie van werknemers eveneens belang vertoont;

- de vergoeding wegens willekeurige afdanking zal kunnen gecumuleerd worden met andere vergoedingen.

- het gaat hier om een zeer belangrijke nieuwe bepaling in de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden die de voorsprong welke de Belgische wetgeving t.o.v. gelijkaardige wetgevingen in andere landen reeds kenmerkt, nog vergroot.

Ten slotte acht de Minister het van belang dat het amendement in kwestie, indien het wordt gehandhaafd op de meest harmonieuze wijze in onze wetgeving wordt geïntegreerd.

Daarop antwoordt een lid bondig op sommige door de Minister naar voren gebrachte bezwaren:

- men mag niet op overdreven wijze de nadruk leggen op de wederkerigheid van de uit de arbeidsovereenkomst voor werklieden voortvloeiende verplichtingen; immers het amendement in kwestie beoogt de positie van de zwakke partij bij die overeenkomst, nl.

D'autre lois interdisent le licenciement des délégués ou candidats délégués du personnel aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (loi du 20 septembre 1948, art. 21, § 2, al. 1^{er}; loi du 10 juin 1952, art. 1bis, § 2, al. 1^{er}): indemnité égale à la rémunération de deux ans, trois ans ou quatre ans selon que le travailleur licencié compte moins de 10 années, de 10 à moins de 20 années ou 20 années ou plus de services dans l'entreprise.

Faut-il permettre de cumuler les indemnités spéciales fixées par les lois précitées dans des cas bien précis de licenciement abusif légalement qualifiés, avec l'indemnité spéciale fixée par l'amendement présenté pour tous les autres cas où le caractère abusif du licenciement est laissé à l'appréciation des tribunaux?

7. Un problème se pose encore dans le cas de licenciement pour motif grave. Faut-il déduire, de la constatation par la juridiction compétente que le motif grave invoqué par l'employeur n'existe pas que le licenciement était abusif?

Ce problème est soulevé par le Conseil d'Etat.

La sous-commission était d'accord pour déclarer que la constatation de l'absence de motif grave n'entraîne pas nécessairement la conséquence que le licenciement était abusif.

8. Enfin, le Ministre se demande si l'indemnisation intégrale basée sur le non-respect des délais de préavis, peut être cumulée avec l'indemnisation pour licenciement abusif.

A son avis, ce cumul doit être interdit. En effet, les deux indemnités trouvent leur fondement dans l'article 1382 du Code civil. En outre, les deux indemnités sont appelées à couvrir la totalité du préjudice subi.

Dès lors, on ne peut accepter le cumul des deux indemnités.

Pour terminer le Ministre a fait remarquer que la Commission doit surtout être attentive aux points suivants:

- l'amendement en discussion ne prévoit pas de réciprocité en faveur des employeurs;

- le bénéfice de l'amendement n'est pas étendu aux employés, bien que la matière traitée dans cet amendement présente également une certaine importance pour cette catégorie de travailleurs;

- l'indemnité pour licenciement arbitraire pourra être cumulée avec d'autres indemnités;

- il s'agit en l'occurrence, pour la législation sur le contrat de louage de travail pour ouvriers, d'une très importante disposition nouvelle, augmentant encore l'avance que la législation belge a déjà à l'égard de législations analogues d'autres pays.

Le Ministre estime enfin qu'il importe que l'amendement en question, pour autant qu'il soit maintenu, soit intégré d'une manière aussi harmonieuse que possible dans notre législation.

Un membre a répondu succinctement à certaines objections émises par le Ministre:

- il n'y a pas lieu d'accorder une importance exagérée à la réciprocité des obligations découlant du contrat de travail; en effet, l'amendement en question tend à améliorer la position de la partie la plus faible intéressée à ce contrat, c'est-à-dire l'ouvrier; l'amendement est précisé-

de werkman, te verbeteren; het doel van het amendement is precies te verhinderen dat misbruik zou worden gemaakt van de machtspositie van de sterkere partij; daarbij wordt de minimumsanctie van de dubbele opzeggingsvergoeding als « stok achter de deur » ingevoerd.

Indien men een ander middel kent om even efficiënt de willekeurige afdankingen te bestrijden, is de intervenant bereid dit te onderzoeken.

Voor de bedienden is, gezien de langere opzeggings-termijnen die zij genieten, dergelijke beschermende bepaling niet even noodzakelijk; anderzijds is het om diverse redenen niet mogelijk vooralsnog voor de werklieden langere opzeggingstermijnen in te voeren.

Het heeft nooit in de bedoeling gelegen de cumul van de vergoeding wegens willekeurige afdanking met andere vergoedingen toe te laten; alleen wenst men aan deze laatste reeks van vergoedingen, die wegens willekeurige afdanking toe te voegen.

Spreker verwijst in dit verband ook naar de aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever waarin het beginsel « geen geldige reden, geen ontslag » wordt gehuldigd (Stuk Kamer n° 460, Zitting 1966-1967, blz. 3).

Wanneer de opzegging wegens dringende reden ongegrond wordt bevonden, dan wordt aan de werkman de opzeggingsvergoeding toegewezen. Het niet bestaan van de dringende reden brengt niet automatisch met zich dat de afdanking willekeuring was.

Tot besluit geeft spreker als zijn mening te kennen dat de goedkeuring van het hier besproken amendement een grote vooruitgang zal zijn bij de beteugeling van de willekeurige afdankingen.

Wat de mogelijke cumuls betreft, is hij bereid het principe van het verbod van zekere cumuls in het amendement zelf op te nemen.

Een lid acht het argument dat wordt geput uit de wederkerigheid van de verplichtingen van de partijen van minder belang; de wetgevingen van de landen van de E. E. G. houden er daaromtrent afwijkende bepalingen op na.

Hij vraagt zich evenwel af of het niet wenselijk is het begrip « misbruik van recht » in de plaats te stellen van « willekeurige afdanking »;

Hij meent dat o.m. het volgende argument voor dergelijke formulering pleit: indien men het begrip « willekeurige afdanking » (uitsluitend in hoofde van de werkman) behoudt, bestaat het gevaar dat de bevoegde rechtbanken a contrario daaruit afleiden dat zij niet het recht hebben de bediende die zich op het « misbruik van recht » vanwege zijn werkgever beroept, een vergoeding toe te kennen.

Welnu, dit is geenszins de bedoeling van de Commissie.

Verder mag de voorgestelde tekst niet toepasselijk zijn op de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

Ten slotte is het zo dat de tekst in kwestie de cumul van de vergoeding wegens willekeurige afdanking met de integrale vergoeding mogelijk maakt.

Hij stelt derhalve de volgende nieuwe tekst voor:

« Een artikel 23bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd: « Indien de bevoegde rechtsmacht vaststelt dat de afdanking van de werkman een misbruik van recht uitmaakt, zal de werkgever aan de werkman een vergoeding moeten betalen gelijk aan het nadeel dat deze geleden heeft en waarvan hij heeft doen blijken.

ment destiné à empêcher qu'il soit abusé de la position de force dont bénéficie la partie la plus forte; la sanction minimum de la double indemnité de congé a été introduite comme moyen de pression.

S'il existe un autre moyen de combattre tout aussi efficacement les licenciements abusifs, l'intervenant est disposé à l'examiner.

Tenant compte des plus longs délais de préavis dont bénéficient les employés, une disposition protectrice de cet ordre ne s'impose pas dans la même mesure; d'autre part, il n'est pas possible, pour diverses raisons, d'instaurer pour l'instant de plus longs délais de préavis pour les ouvriers.

L'intention n'a jamais été d'admettre le cumul de l'indemnité du chef de licenciement abusif avec d'autres indemnités; on souhaite uniquement ajouter à cette dernière série d'indemnités, celle du chef de licenciement abusif.

Le membre se réfère à ce propos à la recommandation n° 119 de la Conférence internationale du Travail sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, et consacrant le principe: « aucun licenciement sans motif valable ». (Doc. Chambre, n° 460, session 1966-1967, page 3).

Lorsque le licenciement pour motif grave est reconnu sans fondement, il est accordé à l'ouvrier une indemnité de congé. L'absence de motif grave n'implique pas automatiquement qu'il s'agit d'un licenciement abusif.

Enfin, le membre a estimé que l'adoption de l'amendement actuellement en discussion constituera un progrès considérable dans la répression des licenciements abusifs.

Quant aux cumuls éventuels, il est disposé à faire figurer, dans l'amendement même, le principe de l'interdiction de certains cumuls.

Un membre considère comme moins important l'argument fondé sur la réciprocité des obligations des parties; les législations des pays de la C. E. E. contiennent des dispositions divergentes à ce sujet.

Il se demande cependant s'il n'est pas souhaitable de remplacer la notion de « licenciement abusif » par celle de « abus de droit ».

A son avis, l'argument suivant plaide en faveur d'une telle formulation: si la notion de « licenciement abusif » (dans le chef de l'ouvrier exclusivement) est maintenue, le danger existe que les tribunaux compétents en déduisent a contrario qu'ils ne sont pas habilités à accorder une indemnité à l'employé invoquant un « abus de droit » de la part de son employeur.

Or, telle n'est pas l'intention de la Commission.

D'autre part, le texte proposé ne peut s'appliquer aux contrats de travail pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée.

Enfin, le texte en question permet le cumul de l'indemnité du chef de licenciement abusif et de l'indemnisation intégrale.

Il propose, dès lors, le nouveau texte suivant:

« Un article 23bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi:

« S'il est établi par la juridiction compétente que le licenciement de l'ouvrier constitue un abus de droit, l'employeur sera tenu de payer au travailleur une indemnité égale au préjudice subi et justifié.

De in het eerste lid bedoelde schadevergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of er al dan niet een opzegging werd betekend aan de werkmán. »

Een lid wijst erop dat het hier besproken amendement enkel betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Indien men de erin voorkomende bescherming wil uitbreiden tot de bedienden, zou een gelijkaardig amendement tot wijziging van de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor bedienden moeten worden ingediend.

Voorts heeft hij de indruk dat het begrip « misbruik van recht » niet tegemoetkomt aan de bekommernissen van de auteurs van het amendement.

Een van de vorige intervenanten doet opmerken dat de normale uitoefening van een recht het misbruik ervan niet uitsluit. De uitoefening van een recht, kan zelfs indien geen enkele wetsbepaling wordt overtreden een misbruik van recht uitmaken.

Hij licht vervolgens nog een paar voordelen toe die, volgens hem, aan het gebruik van het begrip « misbruik van recht » zijn verbonden :

- dit begrip is reeds in de jurisprudentie vastgelegd;
- men treft dit begrip nog niet aan in de wetteksten; thans zou het tot de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten worden uitgebreid en in die wetgeving met zoveel woorden (in terminis) worden opgenomen.

Een vorige spreker meent nog dat in elk geval in het verslag een aantal voorbeelden zouden moeten worden opgenomen aan de hand waarvan de toepassing van de notie van « misbruik van recht » — of van « willekeurige afdanking » — m.b.t. de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden zou worden toegelicht.

De Minister gaf alsdan lezing van een bepaalde rechtspraak waarin de op artikel 1382 van het B. W. gebaseerde theorie van het misbruik van recht inzake de opzegging toepassing vindt.

Het misbruik van recht veronderstelt de abnormale uitoefening van een recht. Deze abnormaliteit blijkt uit het tergende of kwaadwillige karakter van het opzet dat de houder van dit recht heeft beziel, uit het ontbreken van een rechtmatige reden en uit de afwending van het uitoefende recht van zijn economische en sociale bestemming.

Het normale gebruik van het recht te handelen dat uit de wet of uit een met de wet overeenstemmende overeenkomst voortspuit, mag niet worden afgekeurd.

Een miskenning van de forfaitaire aard der opzeggingsvergoeding zou een recht, dat ten gunste van de bediende bestaat, te niet te doen. — Arb. Ber. Brussel (B) 24 april 1963 (T. S. R. 1963, p. 125).

Rechtsmisbruik bestaat niet alleen bij deliktuele fout, maar ook bij quasi-deliktuele fout wegens zwakheid of lichtvaardigheid.

M. b. t. het bediendencontract heeft de wetgever de toepassing van de theorie van het rechtsmisbruik niet ter zijde kunnen schuiven. Immers, hij heeft bij de goedkeuring van de wet alleen de gewone gevallen van beëindiging op het oog gehad, waarin de partijen geen fout in de zin van artikel 1382 B. W. begaan.

Trouwens, indien de wetgever de toepassing van dit artikel toen reeds had willen uitsluiten, dan had hij dit *expressis verbis* dienen te doen.

Zo de omstandigheden van de wegzending van die aard zijn, dat nopens de eerlijkheid en de moraliteit van de eiser twijfel blijft bestaan, dan vormt de wegzending een fout wegens lichtvaardigheid of gebrek aan vooruitzicht.

L'indemnité visée à l'alinéa premier est due, indépendamment du fait qu'un préavis ait été signifié ou non au travailleur. »

Un membre a attiré l'attention sur le fait que l'amendement en discussion se rapporte uniquement au contrat de travail.

Si on veut étendre la protection qu'il contient aux employés, un amendement semblable modifiant la législation sur le contrat d'emploi devrait être présenté.

Il a en outre l'impression que la notion d'« abus de droit » ne rencontre pas les préoccupations des auteurs de l'amendement.

Un des précédents intervenants a fait observer que l'exercice normal d'un droit n'exclut pas l'abus de ce droit. L'exercice d'un droit peut constituer un abus de droit alors même qu'aucune disposition légale n'est enfreinte.

Il a commenté ensuite quelques avantages attachés, à son avis, à la consécration de la notion d'« abus de droit » :

- cette notion est déjà consacrée par la jurisprudence;
- cette notion ne figure pas encore dans des textes légaux; elle serait à présent étendue à la législation sur les contrats de louage de travail et reprise dans cette législation « in terminis ».

Un autre intervenant qui avait déjà pris la parole auparavant, a estimé qu'un certain nombre d'exemples illustrant l'application de la notion d'« abus de droit » — ou de « licenciement abusif » — en matière de rupture du contrat de travail, devraient être en tout cas repris dans le rapport.

Le Ministre a alors donné lecture d'une jurisprudence dans laquelle il est fait application de la théorie de l'abus de droit en matière de préavis; ladite théorie se fonde sur l'article 1382 du Code civil.

L'abus de droit suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit. Celle-ci est révélée par le caractère vexatoire ou méchant de l'intention à laquelle aurait obéi le titulaire de ce droit, par l'absence de motif légitime et par le détournement de la destination économique et sociale du droit exercé.

Il ne faut pas censurer l'usage normal du droit d'agir qui découle de la loi ou d'une convention conforme à la loi.

Une entorse au caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis annihilerait un droit existant en faveur des employés. — C. P. App. Bruxelles (B) 24 avril 1963 (R. D. S. 1963, p. 125).

L'abus de droit n'existe pas seulement lorsqu'il y a une faute délictuelle mais aussi une faute quasi délictuelle basée sur la faiblesse ou la légèreté.

En matière de contrat d'emploi, le législateur n'a pu écarter l'application de la théorie de l'abus de droit. En effet, il n'a envisagé, en votant la loi, que les cas ordinaires de rupture dans lesquels les parties ne commettent aucune faute au sens de l'article 1382 du Code civil.

D'ailleurs, si le législateur avait voulu écarter déjà à ce moment-là l'application du susdit article, il eût dû le faire *expressis verbis*.

Si les circonstances entourant le licenciement sont de nature à laisser planer un doute sur l'honnêteté et la moralité du demandeur, le renvoi constitue une faute due à la légèreté ou l'imprévoyance.

Het arbeidsgerecht raamt het geleden nadeel *ex aequo et bono*. — Arb. Brussel (B) 27 oktober 1961 (*J. T.*, 1962, p. 639; *T. S. R.*, 1962, p. 372).

Een afdanking is onrechtmatig wanneer de werkgever het recht tot opzegging afwendt van zijn normale doelstelling. Dit is het geval indien hij zich wenste te ontdoen van een arbeidster alleen omdat zij gerechtvaardigde klachten uitbracht, gebaseerd op feiten en wetten die de werkgever niet mocht miskennen, en omdat zij een syndicale inmenging veroorzaakte.

Schadevergoeding kan toegestaan worden wanneer het bestaan en de omvang van de schade is bewezen. — Arb. Moeskroen (W) 18 januari 1962 (*T. S. R.*, 1962, p. 121).

Vervolgens maakt de Minister op zijn beurt gewag van de bovengenoemde aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie om aan te tonen dat een reeks van gevallen die in deze aanbeveling als niet geldige redenen van opzegging worden beschouwd, reeds door onze bestaande wetgeving gedekt zijn, bijvoorbeeld opzegging van beschermde vakbondsafgevaardigden, opzegging om reden van militaire dienst, enz.

Voorts is hij van oordeel dat de opneming van het burgerrechtelijk beginsel van het « misbruik van recht » in de arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor de werkgevers een ernstige waarschuwing tegen willekeurige afdanking zal uitmaken.

Ten slotte verklaart hij dat, indien men in de tekst van de wet voor het geval van willekeurige afdanking een vergoeding wil inschrijven, men best een forfaitaire vergoeding bepaalt, zoniet loopt de belanghebbende het risico van een langdurige procedure daar hij het bewijs van de opgelopen schade moet aanbrengen.

Een lid vreest dat de bevoegde rechtbanken de interpretatie van het begrip « misbruik van recht » restrictief zullen opvatten, en dat wegens de strenge normen die de bestaande jurisprudentie onder het oog op de interpretatie terzake in acht neemt.

De term « willekeurig » geeft voorts juister de intentie weer van de auteurs van het amendement, nl. dat een einde wordt gemaakt aan de machtspositie van de werkgever.

Toch aanvaardt het lid dat het begrip « misbruik van recht » in de wetgeving op de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen op voorwaarde dat dit begrip met grotere soepelheid en met meer oog voor de sociale situatie van de belanghebbende werknemers wordt toegepast; anders dreigt de ter zake betaande rechtspraak niet te veranderen.

Wat de bedienden betreft, aarzelt hij om in een gelijkwaardige bescherming te voorzien en dit omwille van de langlopende opzeggingstermijnen die deze genieten.

Voorts acht hij het wenselijk zich te houden aan een zekere automaticiteit van de schadevergoeding, namelijk een minimumvergoeding, te meer daar het bijvoorbeeld in een periode van hoogconjunctuur de werkman moeilijk kan vallen de werkelijke schade te bewijzen. Welnu, ook wanneer dit bewijs van de werkelijke schade moeilijk kan worden geleverd moet de willekeurige afdanking worden betoegeld. Een automaticiteit zoals zojuist is bedoeld, verandert trouwens niets aan de verhouding werkgever-werknemer.

Hij besluit :

— het begrip « misbruik van recht » moet ruim worden geïnterpreteerd;

— de hier besproken bepaling zal alleen van toepassing zijn op de werklieden;

— zij zal alleen van toepassing zijn op de overeenkomsten van onbepaalde tijd.

Le Conseil de prud'hommes évalue le préjudice subi *ex aequo et bono*. — C. B. Bruxelles (E), 27 octobre 1961 (*J. T.*, 1962, p. 639; *R. D. S.*, 1962, p. 372).

Le congédiement est abusif lorsque l'employeur détourne le droit de résiliation de sa fin normale. Il en est ainsi s'il n'a cherché à se débarrasser d'une ouvrière que parce qu'elle émettait des réclamations justifiées et fondées sur des lois et des faits que l'employeur ne pouvait ignorer et parce qu'elle provoqua une intervention syndicale.

Il y a lieu d'accorder des dommages-intérêts, lorsque l'existence et l'étendue du préjudice est prouvée. — C. P. Mouscron (O), 18 janvier 1962 (*R. D. S.*, 1962, p. 121).

Ensuite, le Ministre a évoqué à son tour la recommandation n° 119 précitée de la Conférence internationale du Travail, afin de montrer qu'un certain nombre de cas considérés dans cette recommandation comme motifs non valables de congédiement sont déjà couverts par notre législation actuelle; tels sont le licenciement de délégués syndicaux protégés, le licenciement pour raison de service militaire, etc.

En outre, il estime que l'insertion du principe de droit civil de l'« abus de droit » dans le contrat de travail constituera pour les employeurs une sérieuse mise en garde contre des congédiements abusifs.

Enfin, il a déclaré que, si l'on veut inscrire une indemnité dans le texte de la loi pour les cas de congédiement abusif, il serait souhaitable de fixer un montant forfaitaire, sous peine de voir l'intéressé courir le risque d'une procédure de longue haleine, étant donné qu'il doit fournir la preuve du préjudice subi.

Un membre craint que les tribunaux compétents ne donnent à la notion d'« abus de droit » une interprétation restrictive, en raison des normes sévères appliquées par la jurisprudence lorsqu'il s'agit d'interpréter cette matière.

En outre, le terme « abusif » reflète de manière plus exacte l'intention des auteurs de l'amendement, en l'occurrence mettre fin à la position de force de l'employeur.

Le membre a néanmoins admis l'introduction de la notion d'« abus de droit » dans la législation relative au contrat de travail, à condition que cette notion soit appliquée, dans la législation visée, avec une plus grande souplesse et en considérant la situation sociale des travailleurs intéressés; sinon, la jurisprudence existant en la matière risque de ne pas se modifier.

En ce qui concerne les employés, il hésite à prévoir une protection analogue, en raison des longs délais de préavis dont ils bénéficient.

En outre, il a estimé souhaitable de s'en tenir à un certain automatisme de l'indemnisation, en l'occurrence une indemnité minimum, d'autant plus que, dans une période de haute conjoncture par exemple, l'ouvrier peut difficilement prouver le préjudice réel. Or, même lorsque cette preuve du préjudice réel est malaisée à fournir, le congédiement abusif doit être réprimé. Un automatisme tel celui qui vient d'être visé ne modifie d'ailleurs en rien les rapports entre l'employeur et le travailleur.

Il conclut :

— la notion d'« abus de droit » doit être interprétée dans un sens large;

— la disposition considérée ne sera applicable qu'aux ouvriers;

— elle ne s'appliquera qu'aux contrats d'une durée indéterminée.

Een lid stelt vervolgens voor de vergoeding bij « misbruik van recht » te doen overeenstemmen met het loon van twee maanden.

De Minister meent te moeten waarschuwen tegen het vaststellen van een te hoge vergoeding, wat de rechter kan doen aarzelen om de voorgestelde bepaling toe te passen.

Een lid — auteur van een amendement omtrent de hier besproken materie — pleit voor het behoud van de notie « willekeurige afdanking » die duidelijk bepaalt wat is bedoeld en meer houvast geeft dan de notie « misbruik van recht », en voor de vaststelling van een minimumvergoeding.

Hij vreest inderdaad dat, indien dergelijke minimumvergoeding niet wordt vastgesteld, het amendement waardeloos zal worden.

Voorts wijst hij er opnieuw op dat het bedrag van de dubbele opzeggingsvergoeding dat als minimumvergoeding wordt vooropgesteld, ontleend is aan de bepaling van het ontwerp betreffende de verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de beschermde periode bij moederschap.

Hij onderstreept ook dat zijn oorspronkelijk amendement aansluit bij artikel 23 van de huidige wet op de arbeidsovereenkomsten en dat het niet in zijn bedoeling lag of ligt de bij willekeurige afdanking in uitzicht gestelde bescherming van de werklieden tot de overeenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk uit te breiden.

Wat deze laatste overeenkomsten betreft, voor de beëindiging waarvan *in se* geen opzegging is vereist voorziet het ontwerp (art. 6), in geval van voorbarige ongegronde beëindiging, trouwens in een specifieke vergoeding door aanpassing van het desbetreffende artikel 24 van de wet van 10 maart 1900; die vergoeding bedraagt in beginsel het nog tot de beëindiging van de overeenkomst verschuldigde loonbedrag.

De Minister wenst dat de commissie op ondubbelzinnige wijze haar goedkeuring zou hechten aan bepaalde beginselen die in het besproken amendement vervat liggen, te weten :

— de toekenning van een vergoeding wegens willekeurige afdanking van de arbeidsovereenkomst geldt alleen in het voordeel van de werkmán, niet van de werkgever; het beginsel van de reciprociteit wordt dus op dit punt verlaten;

— wat de bedienden betreft, erkent de Commissie dat zij het misbruik van recht bij opzegging kunnen blijven inroepen; maar dan op grond van het gemeen recht; de huidige toestand blijft dus, wat hen betreft, behouden;

— de cumul van de vergoeding wegens willekeurige afdanking met andere vergoedingen dan de gewone opzeggingsvergoeding (cf. verwijzing naar artikel 22) is niet toegestaan;

— in geval van opzegging om dringende redenen zal een uitspraak van de rechtbank waarbij de gegrondheid van die redenen niet wordt erkend, indien de werkgever te goeder trouw is, niet met zich brengen dat de hier bedoelde vergoeding verschuldigd is.

Indien de werknemer subsidiair een vordering tot het bekomen van deze vergoeding instelt, komt de appreciatie van het al of niet bestaan van de goede trouw in hoofdte van de werkgever, aan de rechter toe.

Wat dit laatste punt betreft, verklaart een lid het eens te zijn met de Minister.

Een lid herinnert nog dat in de subcommissie werd overeengekomen dat indien de dringende redenen door de rech-

Un membre a ensuite proposé de faire correspondre l'indemnité due en cas d'abus de droit au salaire de deux mois.

Le Ministre a estimé devoir mettre en garde contre la fixation d'une indemnité trop élevée, qui peut faire hésiter le juge à appliquer la disposition proposée.

Un membre, auteur d'un amendement relatif à la matière considérée, a préconisé le maintien de la notion de « congédiement abusif », celle-ci indiquant clairement ce qui est visé et ayant davantage d'assises que la notion d'abus de droit, ainsi que la fixation d'une indemnité minimum.

Il craint en effet que, si une telle indemnité minimum n'est pas fixée, l'amendement actuellement en discussion perdra toute valeur.

Il a ensuite souligné que le montant de la double indemnité de congé proposée comme indemnité minimum est emprunté à la disposition du projet relative à la rupture du contrat de travail durant la période protégée en cas de maternité.

Il a souligné également que son amendement initial se rattache à l'article 23 de la loi actuelle sur le contrat de travail et qu'il n'entraîne pas et n'entre pas dans ses intentions d'étendre la protection des travailleurs, envisagée pour les cas de licenciements abusifs, aux contrats conclus pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée.

Quant à ces derniers contrats pour la résiliation desquels aucun préavis n'est requis en soi, le présent projet (art. 6) prévoit d'ailleurs en cas de résiliation avant terme et sans motif grave, une indemnité spécifique et adéquate par l'adaptation de l'article 24 de la loi du 10 mars 1900; cette indemnité est, en principe, égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme du contrat.

Le Ministre a souhaité que la commission approuve sans équivoque certains principes de l'amendement en discussion, notamment :

— l'octroi d'une indemnité du chef de résiliation abusive du contrat de travail est consenti uniquement en faveur de l'ouvrier et non de l'employeur; sur ce point, le principe de la réciprocité est abandonné;

— en ce qui concerne les employés, la Commission admet qu'ils peuvent continuer à invoquer l'abus de droit en cas de préavis, mais en se fondant alors sur le droit commun; l'état de choses actuel subsiste donc en ce qui les concerne;

— le cumul de l'indemnité du chef de licenciement abusif et d'indemnités autres que l'indemnité de congé ordinaire n'est pas admis (cfr. renvoi à l'article 22);

— en cas de rupture pour motifs graves, le jugement du tribunal n'admettant pas le bien-fondé de ces motifs n'impliquera pas nécessairement, si l'employeur est de bonne foi, que l'indemnité en question est due.

Si le travailleur intente subsidiairement une action pour obtenir cette indemnité, il appartiendra au juge d'apprécier si l'employeur est ou non de bonne foi.

En ce qui concerne ce dernier point, un membre a déclaré être d'accord avec le Ministre.

Un membre a encore rappelé qu'il avait été convenu au sein de la sous-commission que si les motifs graves sont

ter worden verworpen, is de vergoeding wegens willekeurige afdanking slechts dan verschuldigd zo het bewijs wordt geleverd dat de afdanking willekeurig was.

Er wordt een tekst ingediend ter vervanging van de amendementen van de heren Nyffels en Schyns, en van de tekst die later werd uitgewerkt door de met de studie van het probleem belaste subcommissie.

Die tekst beantwoordt aan de verwachtingen van de leden van de Commissie en meer bepaald van de auteurs van de amendementen, en komt tegemoet aan de bekommernissen van de subcommissie.

De nieuwe tekst — die als nieuw artikel 24 *ter* na artikel 24*bis* in de wet van 10 maart 1900 wordt ingelast — werd eenparig aangenomen.

Die nieuwe tekst luidt als volgt :

« Een nieuw artikel 24*ter*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 24*ter*. — Onverminderd artikel 22 zal de werkgever, welke een voor onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen gelijk aan het geleden nadeel, zonder dat deze vergoeding lager mag zijn dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt. Zij kan niet samen genomen worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 28*quinqües*, § 4, van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, in artikel 1*bis*, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen en in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid. »

* * *

De tekst van dit amendement herneemt in de wet van 10 maart 1900 de principes van het algemeen recht, die het nu reeds mogelijk maken in geval van willekeurige afdanking, een vordering voor totale schadeloosstelling in te stellen wegens misbruik van recht.

Er werden evenwel enkele aanpassingen en beperkingen aangebracht.

De bepaling zal slechts als basis van rechtsvordering kunnen ingeroepen worden bij willekeurige afdanking van werklíeden welke verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Tevens werd in de wederkerigheid niet voorzien hetgeen het de werkgever zou mogelijk maken een beroep te doen op dit artikel om een vordering in te stellen tegen de werkmán die op willekeurige wijze een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst.

De niet-wederkerigheid is in overeenstemming met de aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

De wetgevingen in Duitsland en Italië voorzien evenmin in de wederkerigheid.

Het artikel bepaalt eveneens een minimumvergoeding voor het geval de werkmán wel kan bewijzen dat de afdan-

rejetés par le juge, l'indemnité du chef de licenciement abusif n'est due s'il est établi que le licenciement a été arbitraire.

Un texte a été proposé en remplacement des amendements de MM. Nyffels et Schyns et du texte qui a été élaboré ultérieurement par la sous-commission chargée d'étudier le problème.

Ce texte répond aux vœux des membres de la Commission, et plus spécialement, des auteurs des amendements, et rencontre les préoccupations de la sous-commission.

Le texte nouveau — qui insère un article 24*ter* (nouveau) à la suite de l'article 24*bis* de la loi du 10 mars 1900 — a été adopté à l'unanimité.

Ce nouveau texte est libellé comme suit :

« Un article 24*ter* nouveau, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 24*ter*. — Sans préjudice de l'article 22, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité égale au préjudice subi, sans que cette indemnité puisse toutefois être inférieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis.

L'indemnité visée à l'alinéa 1^{er} est due, indépendamment du fait que l'ouvrier ait été licencié avec ou sans préavis. Elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 28*quinqües*, § 4, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1^{er}*bis*, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, et à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. »

* * *

Cet amendement reprend dans la loi du 10 mars 1900 les principes de droit commun qui permettent déjà actuellement, en cas de licenciement abusif, d'intenter une action pour obtenir l'indemnisation intégrale du dommage causé par l'abus de droit.

Quelques adaptations et limitations y ont cependant été apportées.

La disposition ne pourra être invoquée pour fonder une action en justice qu'en cas de licenciement abusif d'ouvriers engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, la réciprocité permettant à l'employeur d'invoquer cet article pour intenter une action contre l'ouvrier qui a résilié abusivement le contrat de travail, n'a pas été prévue.

La non-réciprocité est conforme à la recommandation n° 119 de la Conférence internationale du Travail relative à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

La réciprocité n'est également pas prévue dans les législations allemande et italienne.

Le présent article fixe également une indemnité minimum pour le cas où l'ouvrier peut prouver que le licenciement est

king op willekeurige wijze is geschiedt, doch niet het bewijs kan aanbrengen van het geleden nadeel.

Ten slotte bepaalt het nieuwe artikel dat de vergoeding niet kan gecumuleerd worden met zekere andere vergoedingen, namelijk wanneer speciale vergoedingen worden toegekend wegens afdanking gedurende de rust bij bevaling en moederschap, wegens het vervullen van militaire verplichtingen en wegens afdanking gedurende de beschermde periode van vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Artikel 6.

(Art. 15 van de tekst van de Commissie).

Zie de besprekingen van de artikelen 5^{quater} (nieuw) en 25.

Een amendement van de heer Magnée (stuk 407/4) is overbodig geworden wegens de goedkeuring van de regeringsamendementen op de artikelen 23 en 24. De auteur trekt zijn amendement in.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 6bis (nieuw).

(Art. 17 van de tekst van de Commissie).

Dit regeringsamendement (Stuk 407/3) vult een leemte aan in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden door de kwestie van het concurrentiebeding te regelen.

Tot nu toe was het recht van de werkgever terzake theoretisch onbegrensd, maar de te draconische clausules als bv. levenslang verbod waar ook een gelijkaardig beroep uit te oefenen, werden door de rechtspraak voor nietig gehouden.

Per analogie met het bepaalde in het eerste lid van artikel 18, van de wet houdende het statuut van de handelsvertegenwoordigers, wordt het beding als niet geschreven beschouwd wanneer het jaarlijkse loon van de arbeider een bepaalde som niet overschrijdt.

Overeenkomstig het advies n° 232 van de Nationale Arbeidsraad werd het plafond van 120 000 op 150 000 F gebracht: artikel 26, 1^{ste} lid, van de wet op het bediendencontract wordt in dezelfde zin gewijzigd.

De Koning wordt gemachtigd de loongrens te wijzigen, na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen.

Sommige leden van de Nationale Arbeidsraad (advies n° 299) waren van oordeel dat het verbod niet moet toegepast worden op de werklieden die belast zijn met de distributie aan de cliënteel. De Regering nam dit voorstel niet over.

Twee subamendementen werden ingediend:

1° Het eerste subamendement dat uitgaat van de heer Saint-Remy (Stuk n° 407/8) verbiedt, in principe, de concurrentiebedingen.

Deze zijn slechts toegelaten indien voldaan is aan de drie hiernavolgende beperkende voorwaarden:

a) beperking naar het voorwerp; het moet gaan om een gelijkaardige, eigen onderneming;

b) beperking naar de ruimte: wanneer de onderneming gevestigd wordt in een straal van 500 meters van de onderneming van de werkgever;

abusif, mais ne peut cependant pas apporter la preuve du préjudice subi.

La nouvelle disposition précise enfin que l'indemnité ne peut être cumulée avec certaines autres indemnités, notamment les indemnités spéciales octroyées en cas de licenciement pendant le repos de maternité, l'accomplissement d'obligations militaires et pendant la période de protection des représentants du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 6.

(Art. 15 du texte adopté par la Commission).

Voir la discussion des articles 5^{quater} (nouveau) et 25.

Un amendement de M. Magnée (Doc. n° 407/4) est devenu superflu en raison de l'adoption des amendements du Gouvernement aux articles 23 et 24. L'auteur a retiré son amendement.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 6bis (nouveau).

(Art. 17 du texte adopté par la Commission).

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 407/3), en réglant la question de la clause de non-concurrence, comble une lacune de la loi sur le contrat de travail.

Jusqu'à ce jour, le droit de l'employeur était théoriquement illimité en ce domaine, mais la jurisprudence considérait comme nulles les clauses par trop draconiennes comme, par exemple, celles portant interdiction à vie d'exercer, où que ce soit, une profession analogue.

Tout comme au premier alinéa de l'article 18 de la loi fixant le statut des représentants de commerce, la clause est réputée non écrite lorsque la rémunération annuelle de l'ouvrier n'excède pas un montant déterminé.

Conformément à l'avis n° 232 du Conseil national du Travail le plafond a été porté de 120 000 à 150 000 F: le premier alinéa de l'article 26 de la loi sur le contrat d'emploi est modifié dans le même sens.

Le Roi est habilité à modifier le plafond de rémunération après avoir recueilli l'avis du Conseil national du Travail.

Certains membres du Conseil national du Travail (avis n° 299) étaient d'avis que l'interdiction ne doit pas s'appliquer aux ouvriers chargés de la distribution à la clientèle. Le Gouvernement n'a pas repris cette proposition.

Deux sous-amendements ont été présentés:

1° Le premier sous-amendement, qui émane de M. Saint-Remy (Doc. n° 407/8), interdit, en principe, les clauses de non-concurrence.

Celles-ci ne sont valables que lorsque sont réunies trois conditions limitatives:

a) la limitation de l'objet: il doit s'agir d'une entreprise personnelle similaire;

b) la limitation dans l'espace: lorsque l'entreprise est fixée dans un rayon de 500 mètres de l'entreprise de l'employeur;

c) beperking naar de tijd; tot twee jaar na de beëindiging van het contract.

In tegenstelling met wat in het regeringsamendement terzake is bepaald (stuk n° 407/3) wordt geen onderscheid naargelang het loon gemaakt.

In het laatste lid van het amendement wordt aan de werknemer verbod opgelegd fabrieksgeheimen bekend te maken of zijn werkgever oneerlijke concurrentie aan te doen.

2° De heer Nyffels van zijn kant stelt voor (stuk n° 270/6) het regeringsamendement aan te vullen met het tweede lid van het amendement van de heer Saint-Remy.

Het laatste lid van laatstgenoemd amendement vindt hij overbodig. Naar zijn mening gaat het niet op een werknemer te verbieden zijn vakkennis bij een andere werkgever te gebruiken: het lid haalt het voorbeeld aan van een bakker die boerenbrood heeft leren bakken bij zijn eerste werkgever. Zou die kennis niet aan zijn volgende werkgever ten goede mogen komen?

De Minister wijst op het feit dat, zo de Nationale Arbeidsraad zich breedvoerig met het concurrentiebeding in het bediendencontract heeft ingelaten (cfr. adviezen n° 232, 263, 281 en 299 waarvan sprake bij de bespreking van artikel 27bis (nieuw)) hij hetzelfde probleem t.o.v. de arbeiders niet heeft uitgediept (advies n° 299).

De Minister stelt voor dit probleem evenals de amendementen van de heren Saint-Remy en Nyffels opnieuw bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig te maken: bij de bespreking van het wetsontwerp houdende coördinatie van de arbeidsovereenkomsten zal dit punt opnieuw worden besproken.

De twee amendementen werden hierop tijdelijk ingetrokken.

Het regeringsamendement werd vervolgens eenparig aangenomen: het wordt artikel 24^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6ter (nieuw).

(Art. 18 van de tekst van de Commissie).

De opheffing van artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomst (Stuk n° 270/4) werd voorgesteld door sommige leden van de Nationale Arbeidsraad, die van oordeel zijn dat de aanrekening van schadeloosstelling wegens beëindiging van de overeenkomst door de werknemer niet onmiddellijk mag geschieden, daar de schadeloosstelling moet worden vastgesteld door de rechter die bevoegd is om over het geschil te beslissen.

Die aanrekening is bovendien niet onderworpen aan enige wettelijke beperking.

Door een lid wordt opgemerkt dat indien de werkgever zich tot het gerecht moet richten, dit gerechtskosten meebrengt welke ten laste van de werknemer worden gelegd.

De Minister wijst erop dat de opheffing van artikel 25 niet belet dat de partijen kunnen overeenkomen dat de vergoeding terstond zal worden betaald. Zoals voorheen zullen er slechts gerechtskosten zijn zo er betwisting ontstaat.

Dit regeringsamendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 7.

(Art. 19 van de tekst van de Commissie.)

In de Franse tekst moeten de woorden « tout patron » vervangen worden door de woorden « tout employeur ».

c) la limitation dans le temps: limitation à deux ans après la cessation du contrat.

Contrairement aux stipulations de l'amendement du Gouvernement en la matière (Doc. n° 407/3), il n'est prévu aucune distinction selon le montant de la rémunération.

Le dernier alinéa de l'amendement interdit au travailleur de divulguer des secrets de fabrication ou de se livrer à des actes de concurrence déloyale à l'égard de son employeur.

2° M. Nyffels, pour sa part, propose de compléter l'amendement du Gouvernement par le deuxième alinéa de l'amendement de M. Saint-Remy.

Selon lui, le dernier alinéa de cet amendement est superflu. Il estime qu'il n'est pas logique d'interdire à un ouvrier de faire usage de ses connaissances professionnelles chez un autre employeur: il cite l'exemple d'un boulanger qui a appris à faire le pain de campagne chez son premier employeur. Cette connaissance ne pourrait-elle pas profiter à son employeur suivant?

Le Ministre souligne le fait que si le Conseil national du Travail a étudié en détail la clause de non-concurrence dans le contrat d'emploi (voir les avis n° 232, 263, 281 et 299 dont il est question dans la discussion de l'article 27bis (nouveau)), il n'a pas approfondi ce problème en ce qui concerne les ouvriers (avis n° 299).

Le Ministre propose de saisir le Conseil national du Travail de ce problème et des amendements de MM. Saint-Remy et Nyffels: lors de la discussion du projet de loi portant coordination des lois relatives aux contrats de louage de travail, ce point sera à nouveau discuté.

Les deux amendements ont dès lors été retirés provisoirement.

L'amendement du Gouvernement a été ensuite adopté à l'unanimité: il devient l'article 24^{quater} de la loi sur le contrat de travail.

Article 6ter (nouveau).

(Art. 18 du texte adopté par la Commission).

L'abrogation de l'article 25 de la loi sur les contrats de travail (Doc. n° 270/4) a été proposée par certains membres du Conseil national du Travail, qui estiment que l'imputabilité des dommages et intérêts du chef de rupture d'engagement par le travailleur ne peut être immédiate, les dommages et intérêts devant être déterminés par le juge compétent pour connaître de la contestation.

Au surplus, cette imputabilité n'est soumise à aucune limitation légale.

Un membre a fait observer que si l'employeur doit s'adresser aux tribunaux, cette procédure entraînera des frais de justice qui seront mis à charge du travailleur.

Le Ministre a signalé que l'abrogation de l'article 25 n'empêche pas les parties de convenir que l'indemnité sera payée immédiatement. Comme par le passé, il n'y aura de frais de justice que s'il y a contestation.

Cet amendement du Gouvernement a été adopté à l'unanimité.

Article 7.

(Art. 19 du texte adopté par la Commission.)

Dans le texte français, les mots « tout patron... » doivent être remplacés par les mots « tout employeur... ».

In de Nederlandse tekst leze men « elke werkgever » i.p.v. « elke wetgever ».

Het aldus gewijzigde artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 7bis (nieuw).

(Art. 20 van de tekst van de Commissie.)

Door de heer Major (Stuk n° 407/7) evenals door de Regering, werden amendementen ingediend ertoe strekkend een artikel 7bis (nieuw) in te voegen.

Het regeringsamendement heeft tot doel in artikel 28 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960 het derde tot het zesde lid te vervangen door de volgende bepalingen :

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

Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán het recht op het normaal loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens de technische stoornis in de onderneming en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 12 moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest het recht op het in het vierde lid bedoeld loon wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt. »

Verantwoording. — Dit amendement zet de redactie recht van het derde lid van het artikel 28 dat ten onrechte bepaalt dat de uitvoering van de overeenkomst slechts geschorst wordt na een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de datum van de technische stoornis.

Vermits, bij veronderstelling, de uitvoering van de patronale verplichting d.i. te laten arbeiden en uitvoering van de verplichting van de werkmán d.i. de overeengekomen arbeidsprestaties te leveren onmogelijk worden gemaakt door de technische stoornis, is het bepaald zeker dat de uitvoering van die verplichtingen onmiddellijk wordt geschorst en niet na een periode van zeven dagen. Wat slechts na een periode van zeven dagen geschorst wordt is de verplichting het loon te betalen (Horion, Suspension du travail et salaire garanti, 1963, n° 174).

Het amendement van de heer Major dat overbodig is geworden, werd ingetrokken.

Het amendement van de Regering werd eenparig goedgekeurd.

In antwoord op een vraag van een lid bevestigt de Minister dat omtrent de term « technische stoornis » reeds voldoende jurisprudentie bestaat.

Artikel 8.

(Art. 21 van de tekst van de Commissie.)

Door de Regering werd een amendement ingediend ertoe strekkend artikel 8 te vervangen door wat volgt.

« In artikel 28bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli

Dans le texte néerlandais, il faut lire « elke werkgever... » au lieu de « elke wetgever... ».

L'article ainsi modifié a été adopté à l'unanimité.

Article 7bis (nouveau).

(Art. 20 du texte adopté par la Commission.)

M. Major (Doc. 407/7) et le Gouvernement ont présenté des amendements tendant à insérer un article 7bis (nouveau).

L'amendement du Gouvernement a pour but de remplacer, à l'article 28 de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1960, les alinéas 3 à 6 par les dispositions suivantes :

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

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

La journée de travail interrompue en raison d'un accident technique se produisant dans l'entreprise et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit au salaire visé à l'alinéa 4 lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la rupture du contrat. »

Justification. — Cet amendement rectifie la rédaction de l'alinéa 3 de l'article 28, qui dispose erronément que l'exécution du contrat n'est suspendue qu'après une période de sept jours, prenant cours à la date de l'accident technique.

Comme, par hypothèse, l'exécution de l'obligation patronale de faire travailler et celle de l'obligation ouvrière de fournir les prestations convenues sont rendues impossibles par l'accident technique, il est bien certain que l'exécution de ces obligations est suspendue immédiatement et non après une période de 7 jours. Ce qui n'est suspendu qu'après une période de 7 jours, c'est l'obligation de payer le salaire (Horion, Suspension du travail et salaire garanti, 1963, n° 174).

Devenu superflu, l'amendement de M. Major a été retiré.

L'amendement du Gouvernement a été adopté à l'unanimité.

En réponse à une question d'un membre, le Ministre confirme qu'il existe déjà une jurisprudence suffisante concernant l'expression « accident technique ».

Article 8.

(Art. 21 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement a présenté un amendement tendant à remplacer l'article 8 par ce qui suit :

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 28bis de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954 et modifié

1960, 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° het bepaalde in b wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« b) § 1. — Indien de werkgever, behalve tijdens de proefperiode, een handeling verricht welke erop gericht is eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd, tussen het ogenblik waarop hij door een geneeskundig getuigschrift van de zwangerschap van de werkster werd verwittigd en het einde van de maand die volgt op het postnataal verlof, kan de werkster om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend vóór het verstrijken van de opzeggings-termijn en uiterlijk de dertigste dag na de datum van de betekening van de opzegging. Werd geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de datum van de beëindiging zonder opzegging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek aan de werkster mede. Een weigering mag enkel steunen op redenen welke vreemd zijn aan de fysieke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling van de werkster. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

Zo de werkgever de in het tweede lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde tweede lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de werkster een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24.

De werkgever die de werkster in de onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen te stor- ten welke verband houden met dit loon.

Verzoeken en mededelingen als in deze paragraaf bedoeld, dienen te worden gedaan in dezelfde vorm als die welke door artikel 19, § 1, voor het betekenen van de opzegging wordt voorgeschreven.

§ 2. — De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsbe- perkingen, bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Bij het begin van een van deze perioden behoudt de werkster het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de werkster buiten de in het eerste lid bedoelde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 29 van toepassing. »

2° Het bepaalde in c wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« c) Tijdens de bij dit artikel bedoelde schorsingen behoudt de werkmans het recht opzegging te doen en loopt de opzeggingstermijn wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwen- arbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven maar de opzeggings- termijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

par les lois des 20 juillet 1960, 10 décembre 1962 et 24 dé- cembre 1963 :

1° les dispositions sous le b) sont remplacées par les dispositions suivantes :

« b) § 1^{er}. — Si l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat à durée indéter- minée, sauf pendant la période d'essai, entre le moment où il a été informé par certificat médical de l'état de grossesse de l'ouvrière et la fin du mois qui suit le congé postnatal, l'ouvrière peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis, être introduite avant l'expiration du délai de préavis et au plus tard le trentième jour qui suit la date de la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la rupture sans préavis.

L'employeur communique sa décision à l'ouvrière au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de l'ouvrière. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 2 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 2 ou fait défaut, l'employeur payera à l'ouvrière une indem- nité égale au double de la rémunération correspondante au délai de préavis avec un maximum de trois mois, sans pré- judice de l'application des articles 22 et 24.

L'employeur qui réintègre l'ouvrière dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Les demandes et communications prévues par le présent paragraphe seront faites dans les mêmes formes que celles qui sont prescrites par l'article 19, § 1^{er}, pour la notification du préavis.

§ 2. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Au début de l'une de ces périodes, l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail, du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'ali- néa 1^{er}, les dispositions de l'article 29 sont applicables. »

2° Les dispositions faisant l'objet du littéra c sont rem- placées par les suivantes :

« c) Pendant les suspensions prévues au présent arti- cle, l'ouvrier conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pen- dant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij dit artikel bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing. »

2° Voorts werd door de heer Magnée een amendement ingediend (Stuk n° 407/4).

Het eerste deel van het amendement werd, overeenkomstig het advies van de Raad van State, verworpen.

Het tweede deel ervan dat betrekking heeft op 1°, b), § 1, werd terzijde gelaten.

3° Het artikel werd eveneens door de heer Nyffels geamendeerd (Stuk n° 270/2).

De auteur van het amendement wenst de laatste zin van het eerste lid van zijn amendement als volgt te wijzigen :

« Deze bepaling blijft gelden tot één maand na het einde van de post-natale rustperiode, eventueel verlengd met het verlof toegekend wegens voedingsrust. »

Het amendement strekt er toe de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden in overeenstemming te brengen met het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid.

De Minister merkt op dat wat betreft de onder 1°, b) § 1, bepaalde procedure een tegenstrijdigheid bestaat tussen de adviezen n°s 231 en 262 van de Nationale Arbeidsraad. Hij stelt dan ook voor het 1°, b) van § 1, uit het wetsontwerp te lichten : het zal aangepast worden en in de later bij het Parlement in te dienen geordende tekst betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden opgenomen. Wat de forfaitaire vergoeding aangaat, waarvan sprake is in het 1°, b, § 1, 3° lid oordeelt de Commissie dat zij in het koninklijk besluit n° 10 betreffende de vrouwenarbeid moet opgenomen worden (zie het geamendeerd art. 38bis van het wetsontwerp).

De Commissie stemt hiermede in. Het regeringsamendement op artikel 21, 1°, b, § 1, evenals het amendement van de heer Nyffels werden ingetrokken. Zij zullen bij de bespreking van hogervermelde geordende tekst opnieuw ter sprake komen.

Het 1°, b, § 2 en het 2° van artikel 8, zoals het door de Regering werd gewijzigd, werd eenparig aangenomen.

Artikel 9.

(Art. 22 van de tekst van de Commissie).

Dit artikel heeft betrekking op de verplichte verwittiging van de hervatting van het werk na slecht weder.

Deze bepaling geldt natuurlijk vooral voor het bouwbedrijf.

Een lid vraagt door wie en op welke wijze de werknemer zal worden verwittigd : via de telefoon, door een ploegbaas, een werkmakker of anderszins ?

De Minister acht het van belang dat het beginsel zelf van de verplichte verwittiging in het ontwerp is ingeschreven.

De redenen daartoe zijn in de Memorie van Toelichting in het lang en in het breed uiteengezet.

Het behoort dus voortaan aan de werkgever, bij betwisting omtrent de verwittiging van de arbeider voor de werkrechtshoofden het bewijs te leveren dat de werknemer behoorlijk verwittigd werd.

Weliswaar blijven de modaliteiten van verwittiging in het duister.

Het is echter moeilijk ze in de wet in te schrijven, zodat tal van commissieleden menen dat men de bepaling van de modaliteiten — die thans ook reeds worden toegepast —

Si l'employeur a donné congé avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions prévues au présent article, ce délai cesse de courir pendant cette suspension. »

2° D'autre part, un amendement a été présenté par M. Magnée (Doc. n° 407/4).

La première partie de l'amendement a été rejetée conformément à l'avis du Conseil d'Etat.

La seconde partie de cet amendement, qui a trait au 1°, b, § 1^{er}, a été abandonnée.

3° M. Nyffels a également présenté un amendement à cet article (Doc. n° 270/2).

L'auteur de l'amendement souhaite modifier la dernière phrase du premier alinéa de son amendement comme suit :

« Cette disposition continue à produire ses effets pendant un mois au-delà de la fin de la période de repos post-natale, éventuellement prolongée du congé d'allaitement.

L'amendement tend à mettre la loi sur le contrat de travail en concordance avec les dispositions de l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes.

Le Ministre a fait observer qu'en ce qui concerne la procédure prévue au 1°, b), § 1, il existe une contradiction entre les avis n°s 231 et 262 du Conseil national du Travail. Dès lors, il a proposé de supprimer le 1°, b), du § 1, du projet de loi : cette disposition sera adaptée et insérée dans les textes coordonnés relatifs aux contrats de louage de travail qui seront présentés ultérieurement au Parlement. En ce qui concerne l'indemnité forfaitaire prévue au 1°, b), § 1, alinéa 3, la Commission a estimé que celle-ci doit être reprise dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes (voir l'article 38bis amendé du projet de loi).

La Commission s'est ralliée à cette proposition. L'amendement du Gouvernement à l'article 21, 1°, b), § 1, ainsi que l'amendement de M. Nyffels ont été retirés. Ils seront soumis à nouveau lors de la discussion des textes coordonnés susmentionnés.

Le 1°, b), § 2, ainsi que le 2° de l'article 8, tel qu'il a été amendé par le Gouvernement, ont été adoptés à l'unanimité.

Article 9.

(Art. 22 du texte adopté par la Commission).

Cet article traite de l'obligation d'avertir de la reprise des travaux après une période d'intempéries.

Cette disposition s'applique évidemment en particulier au secteur de la construction.

Un membre a demandé par qui et comment le travailleur sera averti : par téléphone, par l'entremise d'un chef d'équipe d'un compagnon de travail ou d'une autre manière ?

Le Ministre a estimé qu'il est important que le principe même de l'obligation d'avertir soit inscrit dans le projet.

Les motifs de cette obligation font l'objet d'un long commentaire dans l'Exposé des motifs.

En cas de contestation au sujet de l'avertissement au travailleur, il appartient dorénavant à l'employeur de fournir la preuve devant le Conseil de prud'hommes de ce que le travailleur a été dûment averti.

Il est vrai que les modalités de l'avertissement ne sont pas précisées.

Toutefois, il est difficile de les inscrire dans la loi, si bien que de nombreux membres de la Commission ont estimé préférable de laisser aux commissions paritaires et

best overlaat aan de paritaire comités of aan de betrokken partijen zelf.

Dergelijke procedure is des te meer gerechtvaardigd daar de wijze van verwittiging tot nog toe tot weinig betwistingen heeft aanleiding gegeven.

Het artikel wordt door de heer Nyffels geamendeerd (Stuk n° 270/6).

Het amendement werd zonder bespreking ingetrokken. Het zal bij de behandeling van het wetsontwerp betreffende de coördinatie van de arbeidsovereenkomsten opnieuw worden ingediend.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 9bis (nieuw).

(Artikel 23 van de tekst van de commissie.)

Twee amendementen werden ingediend: het eerste door de heer Nyffels (Stuk n° 270/2) en het tweede door de Regering (Stuk n° 270/5).

Het regeringsamendement brengt slechts enkele vormwijzigingen aan in het amendement van de heer Nyffels.

Het amendement strekt ertoe eenvormigheid te brengen in de interpretatie van artikel 28^{quater} van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Het amendement van de heer Nyffels werd ingetrokken.

Het regeringsamendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 10.

(Art. 24 van de tekst van de Commissie.)

De Regering heeft de hiernavolgende nota ingediend, waarin zij het standpunt van de Nationale Arbeidsraad en haar eigen zienswijze terzake toelicht:

Dit artikel heeft betrekking op de bescherming van de werknemer in geval van oproeping onder de wapens.

In zijn advies n° 299 van 20 februari 1969 heeft de Nationale Arbeidsraad de mogelijkheden onderzocht om meer eenheid te brengen in de wetsbepalingen betreffende de bescherming van de werknemers in geval van oproeping onder de wapens.

1° De Raad stelt eenparig voor de beschermingsperiode na het einde van een militaire dienstplicht voor werklieden van 15 op 30 dagen te brengen. Deze termijn van 30 dagen is reeds in voege voor de bedienden.

2° De adviezen zijn verdeeld wat de grens van de speciale vergoeding betreft, die moet betaald worden wanneer de werkgever het ontslagverbod overtreedt.

Deze grens bedraagt thans 1 maandloon voor de werklieden en 6 maanden voor de bedienden.

Sommige leden van de Nationale Arbeidsraad stellen voor deze grens eenvormig vast te stellen op 3 maanden voor alle werknemers. Andere leden van de Nationale Arbeidsraad stellen voor deze grens te brengen op 6 maanden, zoals dit reeds op dit ogenblik voor de bedienden het geval is.

De Regering zou er zich niet tegen verzetten dat men trapsgewijze zou te werk gaan door de grens voor de werklieden op 3 maanden te brengen en de grens van 6 maanden, welke thans geldt voor de bedienden, te behouden.

aux parties intéressées le soin de fixer ces modalités — qui sont actuellement d'application.

Cette procédure se justifie d'autant plus que le mode d'avertissement n'a, jusqu'à présent, donné lieu qu'à peu de contestations.

Un amendement à cet article a été présenté par M. Nyffels (Doc. n° 270/6).

Cet amendement a été retiré sans discussions. Il sera présenté à nouveau au moment de l'examen du projet de loi portant coordination des contrats de louage de travail.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 9bis (nouveau).

(Article 23 du texte adopté par la Commission.)

Deux amendements ont été présentés: le premier par M. Nyffels (Doc. n° 270/2) et le second par le Gouvernement (Doc n° 270/5).

L'amendement du Gouvernement se borne à apporter quelques modifications de forme à l'amendement présenté par M. Nyffels.

L'amendement tend à uniformiser l'interprétation de l'article 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail.

L'amendement de M. Nyffels a été retiré.

L'amendement du Gouvernement a été adopté à l'unanimité.

Article 10.

(Art. 24 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement a déposé la note suivante, dans laquelle il expose le point de vue du Conseil national du Travail ainsi que son propre point de vue.

Protection du travailleur en cas d'appel sous les armes.

Dans son avis n° 299 du 20 février 1969 le Conseil national du Travail a examiné les possibilités d'unifier les dispositions légales concernant la protection du travailleur en cas d'appel sous les armes.

1° Le Conseil propose unanimement de porter de 15 à 30 jours après la fin du service militaire la période de protection pour les ouvriers. Ce délai de 30 jours est déjà en vigueur pour les employés.

2° Les avis sont partagés en ce qui concerne le plafond de l'indemnité spéciale qui doit être payée lorsque l'employeur viole l'interdiction de licenciement.

Ce plafond est actuellement d'un mois de rémunération pour les ouvriers et de six mois pour les employés.

Certains membres du Conseil national du Travail proposent d'unifier ce plafond à 3 mois pour tous les travailleurs. D'autres membres du Conseil national du Travail proposent d'unifier ce plafond à six mois, comme c'est déjà le cas actuellement pour les employés.

Le Gouvernement ne s'opposerait pas à ce que l'on procède par étapes en portant d'un à trois mois le plafond pour les ouvriers tout en maintenant à six mois le plafond qui est actuellement en vigueur pour les employés.

Zelfs indien men van oordeel is dat het merendeel van dezelfde beginselen moeten toegepast worden in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden toch is het in talrijke gevallen onontbeerlijk — en de Nationale Arbeidsraad constateert dit zelf in zijn inleiding tot het advies — de tekst van de wetbepalingen aan te passen aan de speciale toestand van ieder der categorieën van werknemers.

3° De Nationale Arbeidsraad stelt ten slotte voor te voorzien in de mogelijkheid om de dienstplichtige door de onderneming te laten aanmanen zijn bedoeling bekend te maken het werk na de militaire dienst te hervatten. Bij gebreke van een bevestigend antwoord, binnen een bepaalde tijd, zou de werknemer geacht worden ontslag te geven.

Deze nieuwe procedure houdt het gevaar in dat aan de rechten van de werknemers getornd wordt, bij voorbeeld in geval van niet-afgifte of niet-aanvaarding van de aan de werknemer gerichte aangetekende brief en door de interpretatie van het stilzwijgen als een verzaking van de wettelijke bescherming, waarvan de dienstplichtige genieten, wanneer dit stilzwijgen kan uitgelegd worden als een eenvoudige vergetelheid of een besluiteloosheid.

Anderzijds zou het versturen van een aangetekende brief, 4 maanden vóór het einde van de militaire dienstplicht, de dienstplichtige ertoe verplichten zich reeds 3 maanden vóór het einde van zijn militaire dienst uit te spreken over zijn bedoeling het werk al dan niet bij zijn vroegere werkgever te hervatten, hetgeen in bepaalde gevallen als een vroegtijdige opgedrongen beslissing moet worden beschouwd.

4° In een bijkomend advies n° 299bis van 26 februari 1969 stelt de Nationale Arbeidsraad voor dat de beschermingsperiode een aanvang zou nemen op het ogenblik dat de werknemer zich in het recruterings- en selectiecentrum aanbiedt. Wanneer evenwel de periode tussen het verblijf in het recruterings- en selectiecentrum en de effectieve oproeping onder de wapens 3 maanden overschrijdt wordt de beschermingsperiode beperkt tot 3 maanden en zou een nieuwe beschermingsperiode aanvangen op het ogenblik dat de werkgever door de werknemer opnieuw verwittigd wordt. Sommige leden hebben evenwel laten opmerken dat een dergelijke beschermingsperiode niet verantwoord is omdat in sommige gevallen de betrokkenen reeds tijdens hun verblijf in het recruterings- en selectiecentrum ervan verwittigd waren dat zij zich later nog eens opnieuw zullen moeten aanbieden.

* * *

1° Het voorstel van de Nationale Arbeidsraad om de beschermingsperiode na het einde van de militaire dienstplicht voor de werklieden van 15 op 30 dagen (een maand) te brengen werd door de Commissie overgenomen.

2° Het advies van de Nationale Arbeidsraad was verdeeld over het maximum van de bijzondere vergoeding die de werkgever moet toekennen.

De Minister somt de verschillende formules op die in dat verband zouden kunnen weerhouden worden :

Arbeidscontract	Bediendencontract
(vergoeding gelijk aan het loon van X maanden)	

1 maand	1. Behoud van de huidige regeling	6 maanden
3 maanden	2. Voorstel van een fractie van de N. A. R.	3 maanden
6 maanden	3. Voorstel van een andere fractie van de N. A. R.	6 maanden
3 maanden	4. Overgangsstadium door de Regering in haar nota aangehaald	6 maanden

En effet, ainsi que le Conseil national du Travail le constate dans le préambule de son avis, même si l'on estime devoir appliquer la plupart des mêmes principes dans des lois concernant le contrat de travail et d'emploi, il est nécessaire, dans de nombreux cas, d'adapter le texte des dispositions légales à la situation particulière de chacune des catégories de travailleurs.

3° Le Conseil national du Travail propose enfin de prévoir la possibilité pour l'entreprise de mettre le milicien en demeure de lui faire connaître son intention de reprendre le travail à l'expiration du service militaire; à défaut de répondre affirmativement, dans un délai déterminé, le travailleur serait censé être démissionnaire.

Cette procédure nouvelle présente le danger de voir les droits des travailleurs compromis, par exemple en cas de non délivrance ou de non acceptation de la lettre recommandée adressée au travailleur et du fait de l'interprétation de leur silence comme une renonciation à la protection légale dont ils bénéficient alors que ce silence pourrait aussi s'expliquer par une simple négligence ou une indécision.

D'autre part, l'envoi d'une lettre recommandée 4 mois avant la fin du service militaire obligerait le milicien à se prononcer trois mois avant la fin du service militaire sur son intention de reprendre ou non son ancien emploi, ce qui, dans certains cas, l'obligerait à prendre prématurément une décision.

4° Dans un avis complémentaire n° 299bis du 26 février 1969, le Conseil national du Travail propose que la période de protection débute au moment où le travailleur passe au Centre de recrutement et de sélection. Cependant, lorsque la période entre le passage au Centre de recrutement et de sélection et l'appel effectif sous les armes dépasse 3 mois, la période de protection serait limitée à trois mois et une nouvelle période de protection débiterait au moment où il y aurait un nouvel avertissement du travailleur à l'employeur. Certains membres ont fait observer qu'une telle période de protection ne se justifie pas, notamment dans les cas où les intéressés, au moment de leur passage au Centre de recrutement et de sélection sont déjà avertis qu'ils devront se présenter ultérieurement devant ce même centre.

* * *

1° La proposition du Conseil national du Travail visant à porter de 15 à 30 jours (un mois) la période protégée après la fin du service militaire des ouvriers a été reprise par la Commission.

2° Les avis au sein du Conseil national du Travail étaient partagés au sujet du maximum de l'indemnité spéciale devant être accordée par l'employeur.

Le Ministre a énuméré les différentes formules qui pourraient être retenues à cet égard :

Contrat de travail	Contrat d'emploi
(indemnité égale à la rémunération de X mois)	

1 mois	1. Maintien du régime actuel	6 mois
3 mois	2. Proposition faite par une fraction du C. N. T.	3 mois
6 mois	3. Proposition émanant d'une autre fraction du C. N. T.	6 mois
3 mois	4. Période transitoire mentionnée dans la note du Gouvernement	6 mois

Een lid geeft de voorkeur aan de derde formule omwille van de gelijkschakeling tussen arbeiders en bedienden, die in dat geval op het gunstige niveau geschiedt.

Een ander lid is de mening toegedaan dat men moeilijk de thans voor de bedienden geldende regeling kan inkrimpen : wil men een verbetering invoeren dan is de keuze beperkt tot de twee laatste formules.

3° In zijn advies n° 299 sprak de Nationale Arbeidsraad zich eenparig uit ten gunste van het invoeren van een aanmaningsprocedure ten einde de werkgever toe te laten maatregelen te nemen om de werknemer te vervangen die na zijn legerdienst bij hem niet zou wensen terug te komen.

De twee in de regeringsnota aangevoerde bezwaren worden door de Minister nogmaals aangehaald :

a) Er bestaat geen zekerheid dat de aangetekende brief tijdig zal afgegeven worden. Men denke aan de dienstplichtige die in Duitsland aan manoeuvres deelneemt.

b) Men kan de dienstplichtige bezwaarlijk vier maanden vóór het beëindigen van zijn legerdienst verplichten een beslissing te nemen.

De Commissie sluit zich bij het standpunt van de Minister aan.

De heer Nyffels diende een subamendement in op het regeringsamendement waardoor in het laatste lid de woorden : « één maand » worden vervangen door « drie maanden ».

De verwijzing naar artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst werd geschrapt, aangezien dit artikel opgeheven werd.

De Raad van State had de gegrondheid van een amendement van de heer Magnée (Stuk 407/4) aangevochten, zodat het werd verworpen (cfr. het amendement op artikel 8 van dezelfde auteur).

Het artikel zoals het werd gewijzigd door de amendementen van de Commissie en van de heer Nyffels werd aangenomen met 11 stemmen tegen 1 onthouding.

Het lid dat zich onthield wenste in verband met de bijzondere vergoeding een volledige gelijkschakeling tussen arbeiders en bedienden in te voeren.

Artikel 10bis.

(Art. 25 van de tekst van de Commissie.)

Een door de heer Major ingediend amendement (Stuk 407/7), naar luid waarvan « de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst tijdens de dagen van jaarlijkse vakantie werd ingetrokken ingevolge de indiening van een regeringsamendement.

Dit amendement neemt de idee van het amendement van de heer Major over in de door de Raad van State voorgestelde vorm.

Het strekt ertoe artikel 28*undecies*, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, te vervangen door de volgende bepaling :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werkmán buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt. »

Un membre a donné la préférence à la troisième formule parce que l'assimilation entre ouvriers et employés se fait, en ce cas, au niveau le plus favorable.

Un autre membre a estimé qu'on pourrait difficilement apporter des restrictions au régime actuellement en vigueur pour les employés : si l'on entend introduire une amélioration, le choix se limite aux deux dernières formules.

3° Le Conseil national du Travail s'est prononcé dans son avis n° 299, unanimement en faveur de l'instauration d'une procédure de mise en demeure destinée à permettre à l'employeur de prendre des mesures en vue de remplacer le travailleur qui ne souhaiterait plus reprendre son service chez lui à l'expiration du service militaire.

Le Ministre a répété une nouvelle fois les objections formulées dans la note du Gouvernement :

a) Il n'y a pas de certitude que la lettre recommandée sera remise en temps utile. Il suffit de songer au milicien qui participe à des manoeuvres en Allemagne.

b) On peut difficilement obliger le milicien à prendre une décision quatre mois avant l'expiration de son service militaire.

La Commission s'est ralliée au point de vue du Ministre.

M. Nyffels a présenté un sous-amendement à l'amendement du Gouvernement tendant à remplacer au dernier alinéa les mots « un mois » par les mots « trois mois ».

La référence à l'article 23 de la loi sur le contrat de travail a été supprimée, cet article ayant été abrogé.

Le Conseil d'Etat ayant critiqué le bien-fondé d'un amendement de M. Magnée (Doc. n° 407/4), celui-ci a été rejeté (voir l'amendement du même auteur à l'article 8).

L'article, tel qu'il a été modifié à la suite des amendements de la Commission et de M. Nyffels, a été adopté par 11 voix et une abstention.

Le membre qui s'est abstenu a souhaité réaliser l'assimilation complète des ouvriers et des employés en ce qui concerne l'indemnité spéciale.

Article 10bis.

(Art. 25 du texte adopté par la Commission.)

Un amendement de M. Major (Doc. n° 407/7) disposant que « pendant les jours de vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue » est retiré à la suite du dépôt d'un amendement du Gouvernement.

Cet amendement reprend l'idée de l'amendement de M. Major dans la forme proposée par le Conseil d'Etat.

Il tend à remplacer l'article 28*undecies*, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, par la disposition suivante :

« L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, ainsi que pendant les vacances annuelles prises par l'ouvrier en dehors de ladite période de fermeture ».

Uit dit amendement vloeit voort dat de overeenkomst is geschorst, niet alleen tijdens de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, doch ook tijdens de individuele vakantie van de werknemer zonder sluiting van de onderneming.

Het regeringsamendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 11.

(Art. 26 van de tekst van de Commissie).

De derde paragraaf van dit artikel gaf aanleiding tot discussie.

1. — M.b.t. het littera a van § 3 werd gevraagd wat men onder loon bij competitiewedstrijden dient te verstaan?

De Minister merkt op dat de hier voorkomende tekst ontleend is aan de wetgeving op de ziekteverzekering (art. 70, § 3, van de wet van 9 augustus 1963). Hij betekent ongetwijfeld een vooruitgang ten bate van de werknemers t.o.v. de tekst van de wetgeving op het gewaarborgd weekloon (wet 10 december 1962, art. 17).

In deze tekst treft men twee elementen aan :

- a) de inrichters moeten de bedoeling hebben ontvangsten te boeken;
- b) de deelnemers aan de competitie moeten een « loon » ontvangen.

Het zal dus van de feitelijke toestanden afhangen of de deelnemer die aan een loutere turn- of atletiekwedstrijd voor amateurs of aan een competitiewedstrijd al dan niet een loon in de zin van de bovenbedoelde wet ontvangt.

Verscheidene leden hebben als voorbeelden verschillende vormen van beloning aangehaald :

— een beker, een lint, medaille of prijs van geringe waarde, een loutere vergoeding van reiskosten kunnen niet als loon worden beschouwd;

— daarentegen moet een substantiële vergoeding van de reis bv. (1 500 of 2 000 F vergoeding voor een verplaatsing die maar een paar honderd frank kost) of een prijs van waarde wel als loon worden aangezien;

— a fortiori moeten de premies en prijzen in de beroeps-sport toegekend als loon worden aangerekend.

2. — In verband met littera b) van § 3 vraagt een lid uitleg omtrent het begrip « zware fout ».

Ook hier gaat het om een begrip dat men in de ziekteverzekering aantreft (art. 70, § 3, b).

Dit begrip schijnt echter in de ziekteverzekering vrij breed te worden geïnterpreteerd wat de niet toepasselijkheid van deze verzekering voor gevolg heeft. Zou men in dit opzicht in de arbeidswetgeving geen engere opvatting van het begrip « zware fout » moeten naar voren brengen? Een lid vermeldt dat de ziekteverzekering heeft geweigerd tussen te komen ten voordele van iemand die als duozitter op een motor een ongeval had opgelopen.

Quid indien iemand die bij een verkeersongeval wordt gekwetst, voor dit ongeval aansprakelijk wordt gesteld?

Il résulte de cet amendement que le contrat est suspendu, non seulement durant la période de fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles, mais également durant les vacances individuelles du travailleur en dehors de la période de fermeture de l'entreprise.

L'amendement du Gouvernement a été adopté à l'unanimité.

Article 11.

(Art. 26 du texte adopté par la Commission).

Le § 3 de cet article a donné lieu à discussion.

1. En ce qui concerne le littera a du § 3, il a été demandé ce qu'il faut entendre par rémunération lorsqu'il s'agit de matches de compétition.

Le Ministre fait observer que le présent texte est emprunté à la législation sur l'assurance maladie (art. 70, § 3, de la loi du 9 août 1963). Par rapport au texte de la législation sur le salaire hebdomadaire garanti (loi du 10 décembre 1962, art. 17), il représente indiscutablement un progrès pour les travailleurs.

Ce texte comporte deux éléments :

- a) les organisateurs doivent avoir l'intention de réaliser des recettes;
- b) ceux qui prennent part à la compétition doivent recevoir une « rémunération ».

Ce seront donc les circonstances de fait qui détermineront si celui qui participe, ne serait-ce qu'à une simple compétition d'amateurs de gymnastique ou d'athlétisme, reçoit ou non une rémunération dans le sens de la loi susvisée.

Plusieurs membres ont cité, à titre d'exemple, quelques formes de « rémunération » :

une coupe, un ruban, une médaille ou un prix de valeur minime, une simple indemnisation des frais de voyage ne peuvent être considérés comme une rémunération;

en revanche, une substantielle indemnité de voyage (par exemple une indemnité de 1 500 ou 2 000 F pour un déplacement ne coûtant que quelques centaines de francs) ou un prix de valeur doivent être considérés effectivement comme constituant une rémunération.

A fortiori, les primes et les prix accordés dans le sport professionnel doivent être considérés comme constituant une rémunération.

2. — En ce qui concerne le littera b) du § 3, un membre a demandé des éclaircissements sur la notion de « faute grave ».

Il s'agit, dans ce cas également, d'une notion empruntée à l'assurance-maladie (art. 70, § 3, b).

Toutefois, dans l'assurance-maladie cette notion semble faire l'objet d'une interprétation fort large, ce qui entraîne la non-applicabilité de l'assurance. Ne conviendrait-il pas, dans la législation du travail, d'en revenir à une interprétation plus stricte de la notion « faute grave »? Le membre a cité un cas dans lequel l'assurance-maladie a refusé d'intervenir en faveur de la victime d'un accident qui avait pris place sur le siège arrière d'une moto.

Qu'advient-il lorsqu'une personne blessée dans un accident de la circulation est déclarée responsable de cet accident?

In dit laatste geval, zo betogen verscheidene leden, wordt uitgegaan van de veronderstelling dat er geen zware fout aanwezig is en worden dus de prestaties van de ziekteverzekering uitgekeerd.

Er moet werkelijk een zware persoonlijke aansprakelijkheid kunnen worden ingeroepen — bv. het plaatsnemen als duozitter op een motor wanneer daarvoor normaal geen plaats is voorzien — alvorens de ziekteverzekering weigert tussenbeide te komen.

Ook in de arbeidsongevallenverzekering zal iemand die bij het verlaten van het werk op een normale duozitting plaats neemt om naar huis terug te keren, wel ziektevergoedingen kunnen ontvangen.

Gelijkaardige beschouwingen gelden « mutatis mutandis », zo voegt een ander lid eraan toe, voor de gewone verzekering, die eveneens het begrip « zware fout » kent en deze gelijkstelt met opzet of kwaadwilligheid. Aldus bv. het geval van het plaatsnemen als duozitter wanneer dit verboden is. Men moet eventueel, zo meent dit lid, voor het begrip van « zware fout » naar het verzekeringsrecht teruggrijpen.

Een lid dringt erop aan dat van de bespreking van dit ontwerp zou worden gebruik gemaakt om een duidelijke regeling tot stand te brengen wat betreft de hernieuwde betaling van het gewaarborgd weekloon bij een uit een andere oorzaak voorkomende herhaald ziektegeval.

De Minister meent dat deze kwestie geen moeilijkheden meer oplevert. Administratie en rechtspraak zijn het erover eens dat alsdan voor elk ziektegeval het gewaarborgd weekloon verschuldigd is.

Wat betreft het begrip zware fout werd de nadruk gelegd op de noodzaak van een gelijkschakeling met de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Des-aangaande werd door de Minister de hiernavolgende nota medegedeeld.

« Begrip zware fout ».

a) *Begrip zware fout met als gevolg hiervan de uitsluiting van het recht op gewaarborgd weekloon in geval van gemeenschappelijk arbeidsongeval of ziekte.*

Bij de artikelen 11, 19 en 32 van het wetsontwerp 407/1 worden de redenen van uitsluiting van gewaarborgd weekloon in overeenstemming gebracht met de gevallen waarin de uitkeringen ingevolge de ziekte- en invaliditeitsverzekering worden geweigerd.

Zoals blijkt uit de hiernavolgende vergelijkende tabel waarin een historisch overzicht van de wetgeving wordt gegeven, verwees destijds de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon zonder meer naar de gevallen van uitsluiting die in de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering zijn genoemd.

Bij de wet van 10 december 1962 is een ander systeem ingevoerd en is in de wetten op de arbeidsovereenkomsten voorzien in sommige gevallen van uitsluiting van de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering, zoals een met opzet veroorzaakt ongeval. Andere gevallen, zoals de

Dans ce cas, estiment plusieurs membres, on se base sur l'hypothèse qu'il n'y a pas de faute grave et, dès lors, les prestations de l'assurance-maladie sont accordées.

Il faut vraiment que la responsabilité personnelle soit gravement engagée — par exemple dans le cas d'une personne ayant pris place à l'arrière d'une moto, lorsqu'il n'y a normalement pas de place prévue à cette effet — pour que l'assurance-maladie refuse son intervention.

Dans le régime de l'assurance contre les accidents du travail également, une personne qui quitte son lieu de travail et prend place sur le siège arrière d'une moto pour retourner à son domicile pourra recevoir effectivement les indemnités de maladie.

Un autre membre ajoute que des considérations analogues valent « mutatis mutandis » en ce qui concerne l'assurance ordinaire, qui connaît également la notion de « faute grave » en assimilant celle-ci aux notions d'intention délibérée ou de mauvaise volonté. Ainsi en est-il, par exemple, lorsqu'une personne prend place à l'arrière d'une moto alors que cette pratique a été interdite. Ce membre a estimé qu'il convient éventuellement d'avoir recours au droit ordinaire des assurances pour apprécier une « faute grave ».

Un membre a insisté pour que la discussion du présent projet soit mise à profit pour établir un régime non équivoque en ce qui concerne le paiement renouvelé du salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie nouvelle ayant une autre origine.

Le Ministre a estimé que cette question ne présente plus de difficultés. L'administration et la jurisprudence s'accordent pour affirmer que le salaire hebdomadaire garanti est dû alors pour chaque cas de maladie.

En ce qui concerne la notion de « faute grave », l'accent a été mis sur la nécessité d'une assimilation à la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité. A ce sujet, le Ministre a fourni la note reproduite ci-après, laquelle a été qualifiée de rassurante.

« Notion de faute grave ».

a) *Notion de « faute grave » entraînant l'exclusion du droit au salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de droit commun.*

Les articles 11, 19 et 32 du projet de loi 407/1 mettent les causes d'exclusion du salaire garanti en concordance avec les cas où l'octroi des prestations de l'assurance maladie-invalidité est refusé.

Ainsi que le montre le tableau comparatif ci-après donnant l'historique de la législation, la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti s'est référée purement et simplement à l'époque aux cas d'exclusion prévus par la législation en matière d'assurance maladie-invalidité.

La loi du 10 décembre 1962 a adopté un autre système et a inséré dans les lois sur les contrats de louage de travail certains cas d'exclusion de la législation en matière d'assurance maladie-invalidité tels que l'accident causé intentionnellement. D'autres cas, comme avoir été condamné

veroordeling tot een criminele of correctionele straf of het veroorzaken van een ongeval in staat van dronkenschap, werden niet overgenomen.

De concordantie tussen beide wetgevingen is dus verbroken. Sindsdien is de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering gewijzigd bij de wet van 9 augustus 1963 waarbij het voordien « in terminis » niet-bestaand nieuw begrip « zware fout » wordt ingevoerd.

De wetgever van 9 augustus 1963 heeft geen definitie van het begrip zware fout gegeven.

In de administratieve onderrichtingen aan de verzekeringsinstellingen schreef het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering over het begrip zware fout :

« In vele gevallen betreft het een feitenkwestie die wordt overgelaten aan het oordeel van de verzekeringsinstelling, die moet beslissen op grond van de gegevens zelf welke aan ieder geval eigen zijn. Op het gerechtelijk vlak verklaren de pandecten dat de vaststelling van die fout wordt overgelaten aan het wijze oordeel van de rechter. Hieruit blijkt dat het ons volstrekt onmogelijk is a priori een lijst aan te leggen van de gevallen waarin de verzekeringsinstellingen moeten oordelen dat een zware fout is gepleegd. »

In een bijkomende administratieve interpretatie heeft het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering twee definities weerhouden van het begrip zware fout, welke door de rechtspraak en de rechtsleer zijn gegeven :

1° Een zware fout is er, wanneer degene die ze heeft bedreven zich schuldig heeft gemaakt aan een daad waarvan hij het klaarblijkelijk gevaar kende of moest kennen;

2° de zware fout is het nalaten van de meest elementaire voorzichtigheidsmaatregelen welke ieder wijs mens behoort te nemen.

Na de jarenlange toepassing van de wet van 9 augustus 1963, is de rechtspraak van de eigenlijke rechtscolleges in beroep als volgt (6 uitspraken).

— In zake Pepermans (8-2-1966) zware fout : in staat van dronkenschap reed hij per fiets en reed hij onder een wagen; daarom werd hij tot een correctionele straf veroordeeld.

— In zake Elsen (21-10-1966) zware fout : vrijwillige slagen en verwondingen en beledigingen die een correctionele straf tot gevolg hadden. De commissie heeft geoordeeld dat de fout niet afhankelijk is van een strafrechtelijke veroordeling.

Zij heeft zich uitgesproken over de ernstige aard van de fout in concreto, en heeft bij de betrokkene een opzettelijke daad vastgesteld die andere vrijwillige daden hebben uitgelokt welke de verzekerde schade hebben berokkend. Zij was van oordeel dat die daad een zware fout is, daar de betrokkene door zijn houding zijn personeel aan een uitzonderlijk risico heeft blootgesteld.

— In zake Adriaens (20-1-1967) geen zware fout : onvrijwillige slagen en verwondingen die een veroordeling tot een politiestraf tot gevolg hebben.

— In zake Malherbe (16-2-1967) geen zware fout : ondanks een veroordeling tot een correctionele straf wegens onvrijwillige slagen en verwondingen aan een ander bij gebrek aan voorzichtigheid of voorzorg een auto besturen terwijl hij overmatig vermoeid was van het vele werk.

à une peine criminelle ou correctionnelle ou avoir causé un accident en état d'ivresse n'ont pas été repris.

La concordance entre les deux législations a donc été rompue. Depuis lors, la législation en matière d'assurance maladie-invalidité a été modifiée par la loi du 9 août 1963, qui a introduit la notion de « faute grave », qui n'existait pas « in terminis » auparavant.

Le législateur du 9 août 1963 n'a pas défini la notion de « faute grave ».

Dans les instructions administratives aux organismes assureurs, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité a écrit à propos de la notion de faute grave que :

« Dans nombre de cas, il s'agit d'une question de fait laissée à l'appréciation de l'organisme assureur qui devra prendre une décision en fonction des éléments mêmes qui sont particuliers à chaque cas. Sur le plan judiciaire, les Pandectes précisent que la détermination de cette faute est laissée à la conscience éclairée du juge. Il en résulte donc que nous nous trouvons dans l'impossibilité absolue d'établir à priori une liste de situations qui devraient être considérées par les organismes assureurs comme relevant de la faute grave. »

Dans une interprétation complémentaire, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité retient deux définitions de la notion de « faute grave » : elles sont données par la jurisprudence et la doctrine :

1° il y a faute grave lorsque le fautif s'est rendu coupable d'un acte dont il connaissait ou devait connaître le danger manifeste;

2° la faute grave est l'omission de mesure de prudence la plus élémentaire qui s'impose à tout homme sensé. »

Après plusieurs années d'application de la loi du 9 août 1963, la jurisprudence des juridictions contentieuses d'appel s'établit comme suit (6 décisions rendues).

— En cause Pepermans, 8-2-1966, faute grave : a conduit son vélo en état d'ivresse et a roulé sous une automobile; a été condamné pour ces faits à une peine correctionnelle;

— En cause Elsen, 21-10-1966, faute grave : coups et blessures volontaires et injures verbales ayant entraîné une peine de police. La commission a apprécié la faute indépendamment de la condamnation pénale.

Appréciant le caractère grave de la faute « in concreto », elle a relevé dans le chef de l'intéressé « un fait intentionnel qui a provoqué d'autres faits volontaires constitutifs de dommages pour l'assuré ». Elle a considéré que ce fait intentionnel était une faute grave, l'intéressé ayant par sa conduite exposé son personnel à un risque exceptionnel.

— En cause Adriaens, 20-1-1967, pas de faute grave : coups et blessures involontaires ayant entraîné une condamnation à une peine de police;

— En cause Malherbe, 16-2-1967, pas de faute grave : malgré une condamnation à une peine correctionnelle pour avoir, par défaut de prévoyance ou de précaution mais sans intention d'attenter à la personne d'autrui, causé des coups ou blessures (conduite d'une voiture automobile en état de fatigue excessive résultant de prestations de travail);

— In zake Arteel (6-3-1967) zware fout : met andere personen een auto stelen en met de gestolen auto een ongeval veroorzaken. De betrokkene werd hierom door de correctionele rechtbank veroordeeld tot gevangenisstraf.

(Administratieve onderrichtingen en rechtspraak waar naar wordt verwezen door de heren W. Peeraer en Ph. Gosseries in een toelichtende nota bij de uitspraak van 20-1-1967 van de commissie van beroep inzake verzekering voor geneeskundige verzorging van zelfstandigen, *Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid*, april 1967).

Uit een onderzoek van die rechtspraak blijkt dat de rechtscollages inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering soeverein oordelen over de ernst van de fout en alle elementen in rekening brengen, ongeacht de strafrechtelijke veroordeling die door het strafgerecht wordt uitgesproken.

Die handelwijze biedt uiteraard meer soepelheid dan een wettelijke tekst waarbij, zoals in het koninklijk besluit van 22 september 1955, wordt bepaald dat de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering worden geweigerd, wanneer de schade haar oorzaak vindt in een misdrijf dat een veroordeling tot correctionele straf ten gevolge had.

Zoals tot dusver blijkt uit de beoordelingsbevoegdheid van de rechtelijke commissies, wordt een eerder restrictieve betekenis gegeven aan het begrip zware fout.

Uit het overeenbrengen van de wetgeving op de arbeids-overeenkomsten met de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering, wat ten eerste wenselijk is voor de eenmaking van het sociale recht, blijkt :

1° dat de wetgever geen definitie mag geven van het begrip zware fout;

2° dat de werkrechtscollages en later de arbeidsrechtbanken in elk geval afzonderlijk soeverein zullen oordelen over de ernst van de gepleegde fout. Waarschijnlijk zal alsdan een beroep worden gedaan op de rechtspraak van de rechtelijke commissie inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering.

b) Historisch overzicht van de wetgeving.

<i>Arbeidsovereenkomsten.</i>	<i>Ziekte- en invaliditeitsverzekering.</i>
Wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon.	Organiek koninklijk besluit van de ziekte- en invaliditeitsverzekering dd. 22 september 1955.
Art. 22, derde lid.	Art. 117.
Anderdeels wordt de vergoeding waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel (het gewaarborgd weekloon) alleen toegekend in de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden toegekend krachtens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake verplichte ziekteverzekering.	De bij dit besluit bepaalde verstrekkingen worden geweigerd aan de verzekerde die of het gezinslid dat zich opzettelijk ziek gemaakt heeft, verwond heeft of zich heeft laten verwonden. Hetzelfde geldt wanneer de schade waarvoor verstrekkingen worden aangevraagd, haar oorsprong vindt :

— En cause Arteel, 6-3-1967, faute grave : avoir volé une automobile avec d'autres personnes et avoir pris place dans le véhicule volé qui a causé un accident. L'intéressé fut condamné pour ces faits par le tribunal correctionnel à une peine de prison.

(Instructions administratives et jurisprudence citées par MM. W. Peeraer et Ph. Gosseries dans une note explicative relative à une décision de la Commission d'appel en matière d'assurances soins de santé des travailleurs indépendants en date du 20-1-1967, *Revue belge de sécurité sociale*, avril 1967).

Il résulte de l'examen de cette jurisprudence que les juridictions en matière d'assurance maladie-invalidité apprécient souverainement la gravité de la faute et tiennent compte de tous les éléments de la cause, indépendamment de la condamnation pénale prononcée par la juridiction répressive.

Cette façon de procéder offre incontestablement plus de souplesse qu'un texte légal prévoyant, comme le faisait l'arrêté royal du 22 septembre 1955, que les prestations d'assurance maladie-invalidité sont refusées lorsque le dommage trouve sa source dans une infraction ayant entraîné une condamnation à une peine correctionnelle.

L'usage que les commissions juridictionnelles ont fait jusqu'à présent de leur pouvoir d'appréciation montre qu'elles donnent à la notion de faute grave un sens plutôt restrictif.

Si l'on aligne la législation en matière de contrats de louage de travail sur la législation en matière d'assurance maladie-invalidité, ce qui est hautement souhaitable en vue de l'unification du droit social, il en résulte :

1° que le législateur doit s'abstenir de donner une définition de la faute grave;

2° que les conseils de prud'hommes et plus tard les tribunaux du travail apprécieront souverainement, dans chaque cas d'espèce, la gravité de la faute commise. Il est probable qu'à cette occasion on invoquera devant eux la jurisprudence des commissions juridictionnelles en matière d'assurance maladie-invalidité.

b) Historique de la législation.

<i>Contrats de louage de travail.</i>	<i>Assurance maladie-invalidité.</i>
Loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti.	Arrêté royal du 22 septembre 1955 organique de l'assurance maladie-invalidité.
Art. 22, al. 3.	Art. 117.
D'autre part, l'indemnité visée à l'alinéa 1 ^{er} du présent article (le salaire hebdomadaire garanti) n'est accordé que dans les cas et les conditions où les indemnités d'incapacité de travail sont octroyées en vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance maladie-invalidité obligatoire.	Les prestations prévues par le présent arrêté sont refusées à l'assuré ou au membre de son ménage qui s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement. Il en est de même lorsque le dommage pour lequel il est fait appel à ces prestations trouve sa source :

	 2° in een inbreuk waarvoor de door schade getroffen een definitieve veroordeling tot een criminele of correctionele straf als dader, mededader of medeplichtige heeft opgelopen; in dat geval worden de vóór de definitieve veroordeling toegekende uitkeringen teruggevorderd; 9° in een ongeval dat zijn oorzaak vindt in de dronken toestand waarin het slachtoffer van het ongeval verkeerde.		 2° dans une infraction qui a entraîné pour la victime du dommage une condamnation définitive à une peine criminelle ou correctionnelle, comme auteur, coauteur ou complice; dans ce cas, les prestations accordées avant la condamnation définitive sont récupérées; 9° dans un accident causé par l'état d'ivresse dans lequel se trouvait la victime de l'accident.
Wet van 10 december 1962 tot wijziging van de wetten op het arbeidscontract, het bediendencontract en de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.		Loi du 10 décembre 1962 modifiant les contrats de travail, d'emploi et des bateliers.	
Art. 17. — § 3. Het onder §1 bedoeld loon (gewaarborgd weekloon) is niet verschuldigd aan de werkmán die :	Zie artikel 117, koninklijk besluit, 22 september 1955 hierboven.	Art. 17. — § 3. Le salaire visé au § 1 ^{er} (salaire hebdomadaire garanti) n'est pas dû à l'ouvrier qui :	Voir article 117, arrêté royal, 22 septembre 1955 ci-dessus.
a) zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt.		a) s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement.	
	Wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.		Loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.
	Art. 70. — § 3.		Art. 70, § 3.
	In afwijking van § 2, wordt de toekenning van de in deze wet bedoelde prestaties ontzegd :		Par dérogation au § 2, l'octroi des prestations prévues par la présente loi est refusé :
Zie artikel 17, W. 10 december 1962 hierboven.		Voir article 17, L. 10 décembre 1962 ci-dessus.	
	b) in de gevallen van schade voortvloeiende uit een door de rechthebbende gepleegde zware fout.		b) pour les dommages trouvant leur source dans une faute grave commise par le bénéficiaire.
Wetsontwerp 407/1.		Projet de loi 407/1.	
Art. 11.		Art. 11.	
§ 3. het onder § 1 bedoelde loon (gewaarborgd weekloon) is niet verschuldigd aan de werkmán :		§ 3. le salaire visé au § 1 ^{er} (salaire hebdomadaire garanti) n'est pas dû à l'ouvrier :	
b) wiens arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een door hem gepleegde zware fout.	Zie artikel 70, § 3, W. 9 augustus 1963 hierboven.	b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.	Voir article 70, § 3, L. 9 août 1963 ci-dessus.

Verantwoording.

.....
 Artikel 11 van het ontwerp brengt, overigens, de oorzaken van uitsluiting van het gewaarborgd weekloon in overeenstemming met de gevallen waarin de toekenning van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt gewijzigd.

* * *

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 11bis (nieuw).

(Art. 27 van de tekst van de Commissie.)

De heer Major diende een amendement in ertoe strekkend een artikel 11bis in te voegen (Stuk n° 407/7). De Regering diende eveneens een amendement in dat ter fine van advies aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd.

Dit artikel handelt over de termijn van indiening van het medisch getuigschrift ingeval van ziekte: indien de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement in geen termijn voorziet, dan beschikt de werkmán over 48 uren, te rekenen van de dag van de ongeschiktheid of van de dag van ontvangst van de aanvraag die hem werd gedaan door de werkgever, om een medisch attest in te dienen.

Een lid meent dat de termijn van 48 uren de werknemer in moeilijkheden kan brengen wanneer hij bv. ziek wordt op een vrijdagavond of op zaterdag.

Inderdaad, alsdan dreigt het medisch getuigschrift dat bv. via de post wordt verzonden, laatstijdig aan te komen.

Hij stelt derhalve voor « 48 uren » te vervangen door « twee werkdagen », zodat de zon- en feestdagen voor de berekening van de termijn van toezending van het medisch getuigschrift niet meer in aanmerking worden genomen.

Een ander lid sluit zich bij dit voorstel aan. Hij haalt het concreet geval aan van werknemers die op een aanzienlijke afstand van de plaats van hun tewerkstelling gehuisvest zijn, wat de indiening van het medisch getuigschrift kan vertragen. Er mag niet vergeten worden dat in vele gemeenten gedurende het week-end geen verzendingen per post gebeuren.

Twee leden gaan de verschillende mogelijkheden na die zich in verband met de toezending van het medisch getuigschrift stellen:

— indien de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een termijn bepaalt voor de inzending van het medisch getuigschrift dan geldt deze termijn;

— indien de collectieve overeenkomst of het arbeidsreglement bepaalt dat er in elk geval een geneeskundig getuigschrift moet worden gezonden zonder evenwel een termijn op te geven dan beschikt de werknemer over 48 uren om dit getuigschrift te zenden;

— indien er niets is bepaald omtrent de inzending van een medisch getuigschrift dan moet de werknemer worden verwittigd;

— ofwel vraagt de werkgever geen geneeskundig getuigschrift en dan is de arbeider zonder meer in orde;

— ofwel vraagt de werkgever wel een geneeskundig getuigschrift; en dan begint de termijn van 48 uren pas te lopen bij de ontvangst van de aanvraag.

Justification.

.....
 Par ailleurs, l'article 11 du projet met les causes d'exclusion du salaire hebdomadaire garanti en concordance avec les cas où l'octroi des prestations de l'assurance maladie-invalidité est refusé.

* * *

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 11bis (nouveau).

(Art. 27 du texte adopté par la Commission.)

M. Major a présenté un amendement (Doc. n° 407/7) tendant à insérer un article 11bis. Le Gouvernement a également présenté un amendement au sujet duquel il a sollicité l'avis du Conseil national du Travail.

Cet article a trait au délai dans lequel le certificat médical doit être introduit en cas de maladie: si la convention collective de travail ou le règlement de travail ne prévoient pas de délai, l'ouvrier dispose de 48 heures, à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation qui lui a été faite par l'employeur, de présenter un certificat médical.

Un membre a estimé qu'un délai de 48 heures peut entraîner des difficultés pour le travailleur si celui-ci tombe malade le vendredi soir ou le samedi, par exemple.

En effet, le certificat médical, envoyé par la poste par exemple, risque alors de parvenir en retard au destinataire.

Il a proposé, dès lors, de remplacer « 48 heures » par « deux jours ouvrables », de sorte que les dimanches et jours fériés n'entrent plus en ligne de compte pour le calcul du délai d'envoi du certificat médical.

Un membre s'est rallié à cette proposition. Il a cité le cas concret de travailleurs qui résident à une distance considérable du lieu de leur travail, ce qui peut retarder la remise du certificat médical au destinataire. Il ne faut pas perdre de vue qu'il n'y a, dans beaucoup de communes, aucune expédition postale pendant le week-end.

Deux membres ont passé en revue les diverses possibilités qui se présentent en ce qui concerne l'expédition du certificat médical:

— si la convention collective de travail ou le règlement de travail prescrivent un délai en ce qui concerne l'expédition du certificat médical, ce délai est d'application;

— si la convention collective de travail ou le règlement de travail prescrivent qu'en tout cas un certificat médical doit être envoyé, sans toutefois prévoir de délai, le travailleur dispose de 48 heures pour envoyer ce certificat;

— si rien n'est prévu en ce qui concerne l'envoi d'un certificat médical, le travailleur doit être averti;

— ou bien l'employeur ne demande aucun certificat médical et, dans ce cas, le travailleur est évidemment en règle;

— ou bien l'employeur demande un certificat médical: dans ce cas, le délai de 48 heures commence à courir dès la réception de la demande.

Verantwoording.

.....
 Artikel 11 van het ontwerp brengt, overigens, de oorzaken van uitsluiting van het gewaarborgd weekloon in overeenstemming met de gevallen waarin de toekenning van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt geweigerd.

* * *

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 11bis (nieuw).

(Art. 27 van de tekst van de Commissie.)

De heer Major diende een amendement in ertoe strekkend een artikel 11bis in te voegen (Stuk n° 407/7). De Regering diende eveneens een amendement in dat ter fine van advies aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd.

Dit artikel handelt over de termijn van indiening van het medisch getuigschrift ingeval van ziekte: indien de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement in geen termijn voorziet, dan beschikt de werkmans over 48 uren, te rekenen van de dag van de ongeschiktheid of van de dag van ontvangst van de aanvraag die hem werd gedaan door de werkgever, om een medisch attest in te dienen.

Een lid meent dat de termijn van 48 uren de werknemer in moeilijkheden kan brengen wanneer hij bv. ziek wordt op een vrijdagavond of op zaterdag.

Inderdaad, alsdan dreigt het medisch getuigschrift dat bv. via de post wordt verzonden, laattijdig aan te komen.

Hij stelt derhalve voor « 48 uren » te vervangen door « twee werkdagen », zodat de zon- en feestdagen voor de berekening van de termijn van toezending van het medisch getuigschrift niet meer in aanmerking worden genomen.

Een ander lid sluit zich bij dit voorstel aan. Hij haalt het concreet geval aan van werknemers die op een aanzienlijke afstand van de plaats van hun tewerkstelling gehuisvest zijn, wat de indiening van het medisch getuigschrift kan vertragen. Er mag niet vergeten worden dat in vele gemeenten gedurende het week-end geen verzendingen per post gebeuren.

Twee leden gaan de verschillende mogelijkheden na die zich in verband met de toezending van het medisch getuigschrift stellen:

— indien de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een termijn bepaalt voor de inzending van het medisch getuigschrift dan geldt deze termijn;

— indien de collectieve overeenkomst of het arbeidsreglement bepaalt dat er in elk geval een geneeskundig getuigschrift moet worden gezonden zonder evenwel een termijn op te geven dan beschikt de werknemer over 48 uren om dit getuigschrift te zenden;

— indien er niets is bepaald omtrent de inzending van een medisch getuigschrift dan moet de werknemer worden verwittigd;

— ofwel vraagt de werkgever geen geneeskundig getuigschrift en dan is de arbeider zonder meer in orde;

— ofwel vraagt de werkgever wel een geneeskundig getuigschrift; en dan begint de termijn van 48 uren pas te lopen bij de ontvangst van de aanvraag.

Justification.

.....
 Par ailleurs, l'article 11 du projet met les causes d'exclusion du salaire hebdomadaire garanti en concordance avec les cas où l'octroi des prestations de l'assurance maladie-invalidité est refusé.

* * *

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 11bis (nouveau).

(Art. 27 du texte adopté par la Commission.)

M. Major a présenté un amendement (Doc. n° 407/7) tendant à insérer un article 11bis. Le Gouvernement a également présenté un amendement au sujet duquel il a sollicité l'avis du Conseil national du Travail.

Cet article a trait au délai dans lequel le certificat médical doit être introduit en cas de maladie: si la convention collective de travail ou le règlement de travail ne prévoient pas de délai, l'ouvrier dispose de 48 heures, à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation qui lui a été faite par l'employeur, de présenter un certificat médical.

Un membre a estimé qu'un délai de 48 heures peut entraîner des difficultés pour le travailleur si celui-ci tombe malade le vendredi soir ou le samedi, par exemple.

En effet, le certificat médical, envoyé par la poste par exemple, risque alors de parvenir en retard au destinataire.

Il a proposé, dès lors, de remplacer « 48 heures » par « deux jours ouvrables », de sorte que les dimanches et jours fériés n'entrent plus en ligne de compte pour le calcul du délai d'envoi du certificat médical.

Un membre s'est rallié à cette proposition. Il a cité le cas concret de travailleurs qui résident à une distance considérable du lieu de leur travail, ce qui peut retarder la remise du certificat médical au destinataire. Il ne faut pas perdre de vue qu'il n'y a, dans beaucoup de communes, aucune expédition postale pendant le week-end.

Deux membres ont passé en revue les diverses possibilités qui se présentent en ce qui concerne l'expédition du certificat médical:

— si la convention collective de travail ou le règlement de travail prescrivent un délai en ce qui concerne l'expédition du certificat médical, ce délai est d'application;

— si la convention collective de travail ou le règlement de travail prescrivent qu'en tout cas un certificat médical doit être envoyé, sans toutefois prévoir de délai, le travailleur dispose de 48 heures pour envoyer ce certificat;

— si rien n'est prévu en ce qui concerne l'envoi d'un certificat médical, le travailleur doit être averti;

— ou bien l'employeur ne demande aucun certificat médical et, dans ce cas, le travailleur est évidemment en règle;

— ou bien l'employeur demande un certificat médical: dans ce cas, le délai de 48 heures commence à courir dès la réception de la demande.

Wanneer de werkman de hier bepaalde regels naleeft, dan heeft hij in elk van deze gevallen recht op het gewaarborgd weekloon en dit vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Sommige leden stelden op hun beurt een tekstwijziging voor.

Zo werd voorgesteld de tekst als volgt te formuleren :

« Indien moet de werkman binnen 48 uren zijner afwezigheid op het werk of te rekenen van de dag van ontvangst van de aanvraag, enz... ».

Een lid voert tegen dit voorstel evenwel aan dat het bv. met betrekking tot de verzendingsmoeilijkheden op zonen feestdagen, geen rekening houdt met de toestand van werknemers uit de continubedrijven.

Voorts werd voorgesteld na « 48 uur » de woorden « behalve de feestdagen welke niet meegeteld zijn » in te voegen.

De Minister merkte op dat de door de Regering voorgestelde tekst conform is aan het door de N. A. R. eenparig uitgebrachte advies.

Hij wijst verder op de samenhang tussen het eerste lid van artikel 29bis en de nieuw voorgestelde tekst, en geeft op zijn beurt een analyse van de mogelijke hypothesen in verband met de toezending van het medisch getuigschrift, analyse die overeenkomt met wat hierboven werd gezegd.

* * *

De Regering diende een nieuw amendement in die de bezwaren geopperd tegen de termijn van 48 uren moet opvangen. De termen « 48 uren » worden vervangen door « twee werkdagen ».

De nieuwe tekst van het regeringsamendement luidt als volgt :

In artikel 29bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt de tweede zin « Desgevraagd legt hij een medisch attest over » geschrapt;

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt het volgende lid ingevoegd :

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkman een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werkman het recht worden ontzegd op het in artikel 29, § 1, bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan;

S'il respecte les règles énoncées ci-dessus, l'ouvrier a, en tout cas, droit au salaire hebdomadaire garanti dès le premier jour de l'incapacité de travail.

Certains membres ont proposé, à leur tour, une modification du texte.

C'est ainsi qu'a été proposé le libellé suivant :

« Si ... l'ouvrier doit, dans les 48 heures de son absence du travail ou à compter du jour de la réception de la demande, etc... »

Un membre a formulé contre cette proposition l'objection que, en ce qui concerne les difficultés d'envoi les dimanches et jours fériés par exemple, elle ne tient aucun compte de la situation des ouvriers occupés dans les entreprises à travail continu.

D'autre part, il a été proposé d'insérer, après les mots « 48 heures », les mots « hormis et non comptés les jours fériés ».

Le Ministre a fait observer que le texte proposé par le Gouvernement est conforme à l'avis unanime du Conseil national du Travail.

Il a souligné ensuite le lien existant entre le premier alinéa de l'article 29bis et le nouveau texte proposé et a donné, à son tour, une analyse des hypothèses qui peuvent se produire en ce qui concerne l'envoi du certificat médical; cette analyse correspond à ce qui a été dit ci-dessus.

* * *

Le Gouvernement a présenté un nouvel amendement destiné à remédier aux objections exprimées à l'égard du délai de 48 heures. Les mots « 48 heures » sont remplacés par les mots « deux jours ouvrables ».

Le nouveau texte de l'amendement du Gouvernement est libellé comme suit :

A l'article 29bis de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, la deuxième phrase « S'il y est invité, il produira un certificat médical » est supprimée;

2° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'ouvrier produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou le jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'ouvrier peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé à l'article 29, § 1^{er}, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

3° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden « Bovendien mag hij niet weigeren » vervangen door de woorden « Bovendien mag de werkman niet weigeren ».

Verantwoording. — In zijn advies n° 277 van 14 december 1967, stelt de Nationale Arbeidsraad vast dat de van kracht zijnde stelsels of regels betreffende de termijn van indiening van de medische attesten van arbeidsongeschiktheid en de gevolgen van een laattijdige indiening van dit attest, gewoonlijk het voorwerp uitmaken van overeenkomsten of reglementen die werden goedgekeurd op het vlak van de onderneming, van de streek of van de sector en die over het algemeen voldoening schenken.

Inzake termijn van indiening van het medisch attest, bepalen de arbeidsreglementen dikwijls een termijn; deze termijn bedraagt over het algemeen 48 uur, te rekenen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

In de mate waarin dit amendement een termijn van twee werkdagen bepaalt, heeft het slechts een suppletief karakter. Daaruit vloeit voort dat deze termijn slechts van toepassing zal zijn wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement geen termijn bepaald hebben.

Deze termijn van twee werkdagen begint te lopen van de dag van de ongeschiktheid indien de verplichting een medisch attest in te dienen opgenomen is in de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement, en van de dag van de ontvangst van de aanvraag die door de werkgever gedaan werd, indien de werknemer slechts op aanvraag van zijn werkgever ertoe gehouden is een medisch attest in te dienen.

Onder een medisch attest « indienen » moet inzonderheid verstaan worden het feit van het over de post verzenden of van de overhandiging van het attest aan de werkgever of zijn aangestelde.

Bij laattijdige voorlegging van het attest zal het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever beperkt worden tot de dagen van ongeschiktheid te rekenen van de dag van het verzenden of van het overhandigen van het attest aan de werkgever of zijn aangestelde. Deze bepaling is van toepassing op elke termijn bepaald hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement, of nog in het wettelijk voorschrift dat het voorwerp is van dit amendement. Deze bepaling beoogt elke onzekerheid weg te nemen betreffende de sanctie van de laattijdige indiening van het medisch attest. Nochtans zal elke laattijdige indiening niet automatisch de herleiding van het gewaarborgd loon tot gevolg hebben. Aldus werd o.m. gevonst dat niet verantwoordelijk is voor de laattijdige indiening van het attest :

— de werknemer die ziek werd op 28 december 1960 gedurende de staking tegen de eenheidswet, en die aan zijn werkgever het medisch attest de vierde dag verzond, hetzij buiten de termijn bepaald in het arbeidsreglement (W. R. Bergen (B) 23.10.1965, T. S. R. 1965, p. 309);

— de werknemer die voor de bezorging en de verzending van het attest zich moet neerleggen bij de termijn te wijten aan de organisatie van het hospitaal (W. R. Charleroi (B), 5.1.1964, T. S. R. 1965, p. 43).

De nieuwe tekst van het regeringsamendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 12.

(Art. 28 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel werd eenparig aangenomen.

3° à l'alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, les mots « En outre, il ne peut refuser » sont remplacés par les mots « En outre, l'ouvrier ne peut refuser ».

Justification. — Dans son avis n° 277 du 14 décembre 1967, le Conseil national du Travail constate que les régimes ou règles en vigueur en matière de délai de production des certificats médicaux d'incapacité de travail et d'effets de la production tardive de ce certificat font généralement l'objet de conventions ou règlements adoptés aux niveaux de l'entreprise, de la région ou des secteurs et fonctionnent de manière généralement satisfaisante.

En matière de délai de production du certificat médical, les règlements de travail fixent souvent un délai, et celui-ci est généralement de 48 heures à partir du début de l'incapacité de travail.

En tant qu'il fixe un délai de deux jours ouvrables, le présent amendement n'a qu'un caractère suppletif. Il en résulte que ce délai ne sera d'application que si la convention collective de travail ou le règlement de travail n'ont pas fixé de délai.

Ce délai de deux jours ouvrables prend cours à compter du jour de l'incapacité si l'obligation de produire un certificat médical est prévue par la convention collective de travail ou par le règlement de travail, et à compter du jour de la réception de l'invitation faite par l'employeur si le travailleur ne doit produire un certificat médical qu'en cas de demande de son employeur.

Par « produire » un certificat médical, on entend notamment le fait de l'envoi par la poste ou de la remise du certificat à l'employeur ou à son délégué.

En cas de production tardive du certificat, le salaire garanti à charge de l'employeur sera limité aux jours d'incapacité comptés depuis le jour de l'envoi ou de la remise du certificat à l'employeur ou à son délégué. Cette disposition s'applique à tout délai, qu'il soit fixé par la convention collective ou par le règlement d'atelier, ou encore par la disposition légale faisant l'objet du présent amendement. Elle a pour but de dissiper toute incertitude concernant la sanction du retard dans la transmission du certificat médical. Cependant, tout retard dans cette transmission n'entraînera pas automatiquement la réduction du salaire garanti. C'est ainsi notamment qu'il a été jugé que ne peut être rendu responsable du retard de la transmission du certificat :

— le travailleur tombé malade le 28 décembre 1960 pendant la grève contre la loi unique et qui a adressé à son employeur le certificat médical le quatrième jour, soit en dehors du délai fixé par le règlement d'atelier (C. P. Mons (E), 23.10.1965, R. D. S. 1965, p. 309);

— le travailleur tributaire pour l'acheminement et l'expédition de ce certificat des délais dus à l'organisation de l'hôpital (C. P. Charleroi (E), 5.1.1964, R. D. S. 1965, p. 43).

Le texte nouveau de l'amendement gouvernemental a été adopté à l'unanimité.

Article 12.

(Art. 28 du texte adopté par la Commission.)

Cet article a été adopté à l'unanimité.

HOOFDSTUK II.

Bepalingen die de geordende wetten
betreffende het bediendencontract wijzigen.

Artikel 12bis (nieuw).

(Art. 29 van de tekst van de Commissie.)

De Regering stelt voor artikel 1 van de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract door de volgende bepalingen te vervangen :

« *Artikel 1.* — De arbeidsovereenkomst voor bediende wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden. »

Deze bepalingen stemmen overeen met de onder 1bis (nieuw) voorkomende beschikkingen die op de werklieden van toepassing zijn.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 13.

(Art. 30 van de tekst van de Commissie.)

Een lid wijst op bepaalde misbruiken die zich in sommige gevallen voordoen wat betreft de herhaling in hoofde van eenzelfde werkgever en van eenzelfde werknemer van het afsluiten van contracten voor bepaalde duur.

Op verzoek van de Commissie wordt de hiernavolgende toelichting in het verslag opgenomen.

Opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd zijn geldig.

Anders wordt het evenwel wanneer ze gesloten worden met het doel er in feite een overeenkomst van onbepaalde tijd van te maken met toevoeging van een fictieve tijdsgrens om aan zekere imperatieve wetbepalingen te ontsnappen o.m. aan de bepalingen betreffende de opzeggings-termijn.

De rechtsleer is het over dit principe eens :

cf. Blanpain. — Actuele problemen van sociaal recht. Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst p. 67.

Colens. — Le contrat d'emploi n° 71, p. 119.

Quisthoudt. — De arbeidsovereenkomst der werklieden p. 63.

Steyaert. — Algemene Practische Rechtsverzameling. Arbeidsovereenkomst bedienden n° 145, p. 91, 240 v.v. p. 135.

F. Van Goethem en R. Geysen. — Arbeidsrecht, p. 122.

C. De Biseau de Hauteville. — Contrat d'emploi, p. 58, n° 17.

A. Raepsaet. — Contrat d'Emploi, Contrat de Travail et juridictions de travail, C. E. D., p. 2214.

Aan de hand van de rechtspraak kunnen de toepassingen op dit beginsel achterhaald worden. Die rechtbanken toetsen de bewoordingen van de overeenkomst aan de feitelijke toedracht om de bedoeling van de partijen te achterhalen.

— W. R. beroep Luik 12 december 1963, T. S. R. 1964, p. 229;

— W. R. Brugge 3 februari 1958, R. W. 1958-1959, kol. 819;

CHAPITRE II.

Dispositions modifiant les lois coordonnées
relatives au contrat d'emploi.

Article 12bis (nouveau).

(Art. 29 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement propose de remplacer l'article 1^{er} des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, par les dispositions suivantes :

« *Article 1^{er}.* — Le contrat d'emploi est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie ».

Ces dispositions correspondent à celles qui figuraient au 1bis (nouveau) et qui sont applicables aux ouvriers.

Cet amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 13.

(Article 30 du texte adopté par la Commission.)

Un membre a attiré l'attention sur les abus commis dans certains cas en ce qui concerne la conclusion successive de contrats d'une durée déterminée entre un même employeur et un même travailleur.

A la demande de la Commission, les explications suivantes sont reprises dans le présent rapport.

Des contrats successifs conclus pour une durée déterminée sont valables.

La question se présente néanmoins autrement lorsqu'ils sont conclus dans le but d'en faire, en fait, un contrat d'une durée indéterminée, comportant l'adjonction d'une date limite fictive afin d'éluder certaines dispositions légales impératives, notamment celles ayant trait au délai de préavis.

La doctrine est unanime sur ce principe :

cf. Blanpain. — Actuele problemen van sociaal recht. Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst, p. 67.

Colens. — Le contrat d'emploi n° 71, p. 119.

Quisthoudt. — De arbeidsovereenkomst der werklieden p. 63.

Steyaert. — Algemene Practische Rechtsverzameling. Arbeidsovereenkomst bedienden n° 145, p. 91, 240 v.v. p. 135.

F. Van Goethem en R. Geysen. — Arbeidsrecht, p. 122.

C. De Biseau de Hauteville. — Contrat d'emploi, p. 58, n° 17.

A. Raepsaet. — Contrat d'Emploi, Contrat de Travail et juridictions de travail, C. E. D., p. 2214.

Dans la jurisprudence, on peut retrouver des applications de ce principe. Les tribunaux comparent les termes du contrat à la réalité des relations afin de déterminer quelles sont les intentions des parties.

— C. P. d'appel Liège, 12 décembre 1963, R. D. S. 1964, p. 229;

— C. P. Bruges, 3 février 1958, R. W. 1958-1959, col. 819;

— W. R. beroep Brugge 31 oktober 1952, R. W. 1953-1954, kol. 389;
 — W. R. beroep Luik 4 februari 1948, T. S. R. 1949, 139;
 — W. R. Brussel 15 juni 1948, T. S. R. 1949, p. 145;
 — W. R. beroep Bergen 20 januari 1962, T. S. R. 1962, p. 281.

Voormelde uitspraken erkennen principieel de geldigheid van dergelijke overeenkomsten omdat er geen bedoeling van wetsontduiking bewezen werd of omdat de belangen van de werknemer gevrijwaard bleven.

De laatste twee uitspraken onderzoeken speciaal of de hernieuwing van de overeenkomst in het voordeel van de werknemers geschiedde of niet.

Een interessant voorbeeld van hernieuwing van overeenkomsten voor bepaalde tijd werd aan de werkrechtshoofdraden van Brussel voorgelegd (21 juni 1961, T. S. R. 1962, p. 22). Het systeem bestond in een « permanent aanbod » om elk jaar een nieuwe overeenkomst te sluiten voor één jaar, indien een zeker zakencijfer bereikt werd. De raad keurde dit systeem goed omdat de wil van de partijen ondubbelzinnig uit de overeenkomst en haar toepassing bleek.

Een andere reeks uitspraken stellen de bedoeling om de opzegging te vermijden vast en geven aan het arbeidsrecht een beschermend karakter :

W. R. Gent 20 augustus 1964, T. S. R. 1964, p. 318;
 W. R. beroep Brussel 12 april 1951, T. S. R. 1954, p. 91 (dit is het geval wanneer een overeenkomst vijf maal hernieuwd wordt omdat de werkgever niet weet wanneer hij de diensten van de bediende zal kunnen missen);
 W. R. beroep Brussel 27 oktober 1947, T. S. R. 1948, blz. 108;
 W. R. beroep Luik, 10 juni 1942, T. S. R. 1943, blz. 19;
 W. R. beroep Brussel 17 januari 1936, T. S. R. 1936, blz. 134;
 W. R. Charleroi 24 juni 1935, T. S. R. 1937, blz. 29;
 W. R. beroep Gent 25 december 1952, T. S. R. 1953, blz. 90; 3 december 1930, T. S. R. 1933, blz. 118;
 W. R. Mechelen 26 augustus 1952, R. W. 1954-1955, col. 1176;
 W. R. beroep Brugge 31 oktober 1952, T. S. R. 1954, blz. 35; R. W. 1953-1954, col. 389.

In toepassing van de regel « *fraus omnia corrumpit* » mag het bewijs van bedrog door alle rechtsmiddelen worden geleverd ook door vermoedens (art. 1353, B. W.). Vermoedens welke echter niet op de wet zelf gegrond zijn komen echter slechts in aanmerking indien zij gewichtig, nauwkeurig en met elkander in overeenstemming zijn.

Bedrog kan vermoed worden wanneer het herhaald vernieuwen van de overeenkomst met zeer korte termijnen gebeurt bv. van maand tot maand en zeker wanneer dit door geen enkele reden bv. van bedrijfsvoering gerechtvaardigd is en het om dezelfde arbeidsprestaties gaat of wanneer de werkgever zelf niet weet wanneer hij aan zijn uitbating een einde zal stellen.

W. R. beroep Gent, 20 augustus 1964, T. S. R., 1964, p. 318.
 W. R. beroep Gent, 10 december 1952, T. S. R., 1953, p. 90.
 W. R. Brussel 27 oktober 1947, T. S. R., 1948, p. 103.

In geval de rechtbank de hernieuwing verworpt is de sanctie niet de nietigheid van het contract maar de nietigheid van het beding. De overeenkomst is er een van onbepaalde tijd.

— C. P. d'appel Bruges, 31 oktober 1952, R. W. 1953-1954, col. 389;
 — C. P. d'appel Liège, 4 février 1948, R. D. S. 1949, 139;
 — C. P. Bruxelles, 15 juin 1948, R. D. S. 1949, p. 145;
 — C. P. d'appel Mons, 20 janvier 1962, R. D. S. 1962, p. 281.

Les jugements précités reconnaissent en principe la validité de tels contrats parce que l'intention de fraude à la loi n'est pas établie ou parce que les intérêts du travailleur ont été sauvegardés.

Les deux derniers jugements examinent plus spécialement si le renouvellement du contrat s'est fait ou non au bénéfice du travailleur.

Au Conseil de Prud'hommes de Bruxelles a été soumis un exemple intéressant de renouvellement de contrat d'une durée déterminée (21 juin 1961, R. D. S. 1962, p. 22). Le système consistait en « une offre permanente » de conclure annuellement un nouveau contrat d'un an, au cas où avait été réalisé un chiffre d'affaires déterminé. Le Conseil a admis ce système parce que la volonté des parties apparaissait d'une manière non équivoque de la convention et de l'exécution de cette dernière.

Une autre série de jugements constatent l'intention d'éluider le préavis et confèrent au droit du travail un caractère de protection :

C. P. Gand, 20 août 1964, R. D. S. p. 318;
 C. P. d'appel Bruxelles, 12 avril 1951, R. D. S. 1954, p. 91 (il en est ainsi lorsqu'un contrat est renouvelé cinq fois parce que l'employeur ignore à quel moment il lui sera possible de se passer des services de l'employé).
 C. P. d'appel Bruxelles 27 octobre 1947, R. D. S. 1948, p. 108;
 C. P. d'appel Liège, 10 juin 1942, R. D. S. 1943, p. 19;
 C. P. d'appel Bruxelles, 17 janvier 1936, R. D. S. 1936, p. 134;
 C. P. Charleroi, 24 juin 1935, R. D. S. 1937, p. 29;
 C. P. d'appel Gand, 25 décembre 1952, R. D. S. 1953, p. 90; 3 décembre 1930, R. D. S. 1933, p. 118;
 C. P. Malines, 26 août 1952, R. W. 1954-1955, col. 1176;
 C. P. d'appel Bruges, 31 octobre 1952, R. D. S. 1954, p. 35; R. W. 1953-1954, col. 389.

En application de la règle « *fraus omnia corrumpit* », la preuve de la fraude peut être faite par toute voie de droit, même par présomption (art. 1353, C. C.). Toutefois, des présomptions qui ne sont pas fondées sur la loi même ne sont prises en considération que si elles sont graves, précises et concordantes.

Il y a présomption de fraude lorsque le renouvellement réitéré du contrat est fait pour de très courtes durées, d'un mois par exemple, et, plus encore, lorsque ce procédé n'est justifié par aucun motif inhérent, par exemple, à la gestion de l'entreprise et qu'il s'agit de la même prestation de travail ou lorsque l'employeur ignore lui-même à quel moment il mettra fin à son exploitation.

C. P. d'appel Gand, 20 août 1964, R. D. S., 1964, p. 318.
 C. P. d'appel Gand, 10 décembre 1952, R. D. S., 1953, p. 90.
 C. P. Bruxelles, 27 octobre 1947, R. D. S., 1948, p. 103.

Au cas où le tribunal rejette le renouvellement, la sanction n'est pas la nullité du contrat, mais bien celle de la nullité de la clause. Le contrat est alors un contrat d'une durée indéterminée.

Als conclusie mag worden aangenomen dat rechtspraak en rechtsleer eenparig aannemen dat wanneer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten worden opgesteld zij omgezet dienen te worden in een overeenkomst voor onbepaalde tijd indien vaststaat dat die regeling erop gericht was te ontkomen aan het geven van een opzegging.

Het artikel werd vervolgens eenparig aangenomen.

Artikel 13bis (nieuw).
(Art. 31 van de tekst van de Commissie.)

Dit regeringsamendement (stuk 270/4) strekt ertoe een met artikel 18 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden gelijklopende bepaling in de wet betreffende het bediendencontract in te voegen.

De Nationale Arbeidsraad stond die gelijkschakeling voor.

Om taalkundige redenen wordt de Nederlandse tekst van het amendement als volgt gewijzigd: « Art. 2bis. — Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen. »

In de Franse tekst wordt het woord « exécution » vervangen door het woord « expiration ».

Het aldus gewijzigde amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 13ter (nieuw).

Een amendement van de heer Nyffels (stuk n° 270/6) dat zoals artikel 13 betrekking heeft op de opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd, werd niet besproken.

Het zal opnieuw ingediend worden bij de bespreking van het aangekondigde wetsontwerp betreffende de coördinatie van de arbeidsovereenkomsten.

Het amendement werd ingetrokken.

Artikel 14.
(Art. 32 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel heeft betrekking op de proeftijd (cfr. art 3 van het wetsontwerp).

Voor de uiteenlopende standpunten omtrent dit probleem, wordt naar de commentaar op blz. 12 van de Memorie van Toelichting verwezen.

Een lid zou van de verplichting tot instandhouding van het bediendencontract op proef na opzegging, in elk geval tot bij het einde van de eerste maand, een eenzijdige verplichting van de werkgever wensen te maken. Inderdaad, zoals de tekst nu luidt is ook de werknemer verplicht, zelfs indien hij wil weggaan, tot het einde van de bedoelde maand te blijven.

Een ander lid steunt dit voorstel. Inderdaad wegens deze verplichting wordt de belanghebbende, indien hij toch heenga, van de werklozensteun uitgesloten. Bovendien kan de bediende hierdoor vooral in periode van economische inzinking, een nieuwe werkgelegenheid verspelen.

De Minister vraagt zich af of men een eenzijdig verbod van beëindiging gedurende de eerste maand zonder meer aan de werkgever alleen kan opleggen. Zal het invoeren van dergelijke eenzijdige verplichting niet tot gevolg hebben dat men meer zijn toevlucht zal nemen tot overeenkomsten voor een bepaalde tijd die de bediende heel wat meer binden dan dit met de thans besproken bepaling het geval is.

Il peut être admis à titre de conclusion que la jurisprudence et la doctrine considèrent unanimement les contrats de travail successifs comme un contrat d'une durée indéterminée lorsqu'il est établi que ce procédé a pour but d'éluider l'obligation de donner un préavis.

L'article a été ensuite adopté à l'unanimité.

Article 13bis (nouveau).
(Art. 31 du texte adopté par la Commission.)

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4) tend à insérer dans la loi sur le contrat d'emploi une disposition identique à celle de l'article 18 de la loi sur le contrat de travail.

Cette insertion a été préconisée par le Conseil national du Travail.

Le texte néerlandais de l'amendement a, pour des raisons linguistiques, été modifié comme suit: « Art. 2bis. — Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen. »

Dans le texte français, le mot « exécution » a été remplacé par le mot « expiration ».

L'amendement, ainsi modifié, a été adopté à l'unanimité.

Article 13ter (nouveau).

Cet amendement de M. Nyffels (Doc. n° 270/6), qui a trait, comme l'article 13, aux contrats successifs pour une durée déterminée, n'a pas été discuté.

Il sera réintroduit lors de la discussion du projet de loi portant coordination des contrats de louage de travail dont le dépôt a été annoncé.

L'amendement a été retiré.

Article 14.
(Art. 32 du texte adopté par la Commission.)

Cet article concerne la période d'essai (cfr. art. 3 du projet de loi).

Les commentaires relatifs aux positions divergentes adoptées à propos de ce problème se retrouvent à la page 12 de l'Exposé des motifs.

Un membre souhaiterait faire de l'obligation de maintenir le contrat d'emploi à l'essai après préavis, en tout cas jusqu'à la fin du premier mois, une obligation unilatérale de l'employeur. En effet, aux termes de l'actuel libellé du texte, le travailleur, même s'il désire quitter son employeur, à l'obligation de rester jusqu'à la fin du mois en question.

Un autre membre a appuyé cette proposition. En effet, par cette obligation, l'intéressé est exclu du bénéfice de l'allocation de chômage, s'il quitte malgré tout son travail. En outre, il peut également en résulter pour l'employé la perte d'un emploi nouveau, surtout pendant les périodes de récession économique.

Le Ministre s'est demandé s'il est permis d'imposer sans plus une interdiction unilatérale de résiliation au seul employeur pendant le premier mois. L'instauration d'une obligation unilatérale de cet ordre n'entraînera-t-elle pas un recours accru à la conclusion de contrats d'une durée déterminée, lesquels lieront l'employé bien plus encore que la disposition en cause ?

Op dit artikel heeft de Regering een amendement ingediend (Stuk n° 407/3).

Wat betreft de duur van de proeftijd werd artikel 14 van het ontwerp gewijzigd op grond van het advies n° 232 van de Nationale Arbeidsraad.

Het proefbeding zal in de toekomst mogelijk zijn voor alle arbeidsovereenkomsten voor bedienden, ongeacht het bedrag van het loon.

De duur van de proeftijd verschilt nochtans naargelang van het bedrag van het loon.

Op de vraag van een lid wordt bevestigd dat de proeftijd wordt verlengd met de duur van de schorsing van de overeenkomst bv. wegens ziekte.

De jaarlijkse loongrens waarvan sprake is in dit regeringsamendement wordt ingevolge de aanneming van een subamendement van de heer Nyffels (Stuk n° 270/2) van 150 000 F op 180 000 F gebracht.

De Koning kan bij toepassing van artikel 35 van de wet op het bediendencontract, zoals het door artikel 30 van het wetsontwerp wordt gewijzigd, die loongrens wijzigen na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen.

Het door het subamendement gewijzigd amendement werd aangenomen.

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 14bis (nieuw).

(Art. 33 van de tekst van de Commissie.)

Dit regeringsamendement (Stuk n° 270/4) is geïnspireerd door een advies van de Nationale Arbeidsraad (n° 299), waarbij voorgesteld wordt een eenvormige regeling uit te werken voor arbeiders en bedienden.

Een lid legt er de nadruk op dat in tegenstelling met hetgeen in dit artikel bepaald is en overeenkomstig het geamendeerd artikel 14 van het wetsontwerp, het contract op proef steeds schriftelijk moet aangegaan worden.

Hetzelfde lid vraagt zich af of het getuigenbewijs tegen het geschrift zal mogen ingeroepen worden. Die vraag is belangrijk omdat in het contract meestal talrijke clausules voorkomen die de werknemer niet gelezen heeft en waarover de werkgever bij de aanwerving geen woord heeft gerept.

Het artikel is duidelijk geformuleerd: het getuigenbewijs mag niet tegen het geschrift worden ingeroepen.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 14bis (nieuw).

Een amendement van de heer Castel (Stuk n° 407/2) strekt ertoe de rangorde van de rechtsbronnen op het stuk van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden vast te leggen.

Inmiddels werd deze rangorde bepaald bij artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Voorts vervangt artikel 62 van voornoemde wet artikel 5 van de wetten betreffende het bediendencontract.

Het amendement is dus overbodig geworden en vervalt.

Artikel 15.

(Art. 34 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel werd door de Regering geamendeerd (stuk n° 270/4).

Een gelijkaardige bepaling werd eveneens ingevoegd in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werkliefden (zie art. 4).

Le Gouvernement a présenté un amendement à cet article (Doc. n° 407/3).

En ce qui concerne la durée de la période d'essai, l'article 14 du projet a été modifié conformément à l'avis n° 232 du Conseil national du Travail.

La clause d'essai sera dorénavant possible pour tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant de la rémunération.

Toutefois, la durée de la période d'essai variera en fonction du montant de la rémunération.

Un membre ayant demandé plus de précisions, il lui a été répondu que la période d'essai est prolongée à concurrence de la durée de la suspension du contrat, pour cause de maladie par exemple.

Le plafond de la rémunération annuelle dont il est question dans cet amendement du Gouvernement est porté de 150 000 F à 180 000 F, par suite de l'adoption d'un sous-amendement présenté par M. Nyffels (Doc. n° 270/2).

En application de l'article 35 de la loi sur le contrat d'emploi, tel qu'il a été modifié par l'article 30 du projet de loi, le Roi peut modifier ce plafond, sur avis du Conseil national du Travail.

L'amendement, tel que modifié par le sous-amendement, a été adopté.

L'article ainsi amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 14bis (nouveau).

(Art. 33 du texte adopté par la Commission).

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4) s'inspire d'un avis du Conseil national du Travail (n° 299) préconisant l'élaboration d'un régime uniforme pour les ouvriers et les employés.

Un membre a souligné que l'engagement à l'essai doit toujours être constaté par écrit, contrairement à ce qui est stipulé dans le présent article et conformément aux dispositions de l'article 14 amendé du projet de loi.

Le même membre s'est demandé si la preuve testimoniale sera admise contre l'écrit. Cette question est importante parce que le contrat compore la plupart du temps de nombreuses clauses que le travailleur n'a pas lues et au sujet desquelles l'employeur n'a pas soufflé mot lors de l'engagement.

Le libellé de l'article est clair: la preuve testimoniale n'est pas admise contre un écrit.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 14bis (nouveau).

Un amendement de M. Castel (Doc. n° 407/2) tendant à fixer la hiérarchie des sources des obligations en matière de contrats d'emploi.

Entre-temps, cette hiérarchie a été fixée par l'article 51 de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

D'autre part, l'article 62 de la loi précitée remplace l'article 5 des lois sur le contrat d'emploi.

L'amendement est donc devenu superflu et tombe.

Article 15.

(Art. 34 du texte adopté par la Commission).

Cet article a été amendé par le Gouvernement (Doc. n° 270/4).

Une disposition analogue avait également été insérée dans la loi sur le contrat de travail (art. 4).

In de Franse tekst van het amendement moet na de woorden « aux alinéas 1^{er} et 2 » het woord « que » gelezen worden.

Het artikel, zoals het werd gewijzigd, werd eenparig aangenomen.

Artikel 16.

(Art. 35 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel werd door de Regering gewijzigd (stuk n^o 270/3).

In zijn advies n^o 299 verklaarde de Nationale Arbeidsraad zich akkoord met dit regeringsamendement dat een gelijkschakeling met de arbeidsovereenkomst voor werklieden inzake aansprakelijkheid voorhoudt.

Een amendement van de heer Castel (stuk n^o 407/2) werd aangenomen. Het werd verwerkt in het regeringsamendement.

Het gewijzigd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 16bis (nieuw).

(Art. 36 van de tekst van de Commissie.)

Dit regeringsamendement (stuk n^o 270/4) is ingegeven door een voorstel van de Nationale Arbeidsraad (advies n^o 299). Het komt overeen met artikel 28, 1^e en 2^e lid van de wet van 10 maart 1900.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 17.

(Art. 37 van de tekst van de Commissie.)

De Regering diende een amendement in dat gelijkaardig is aan het amendement dat zij had voorgesteld bij artikel 10.

Het bedrag van de vergoeding blijft voor de bedienden tot maximum zes maanden loon beperkt.

Het gewijzigd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 18.

(Art. 38 van de tekst van de Commissie.)

Een als volgt luidend amendement werd door de Regering ingediend :

« In artikel 8 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1^o § 1 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« § 1. — Indien de werkgever, behalve tijdens de proefperiode, een handeling verricht welke erop gericht is eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd, tussen het ogenblik waarop hij door een geneeskundig getuigschrift van de zwangerschap van de bediende werd verwittigd en het einde van de maand die volgt op het postnatal verlof, kan de bediende om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend uiterlijk de dertigste dag na de datum van de betekening van de opzegging. Werd geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de datum van de beëindiging zonder opzegging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek aan de bediende mede.

Dans le texte français de l'amendement, il y a lieu d'ajouter le mot « que » aux mots « aux alinéas 1^{er} et 2 ».

L'article, tel qu'il a été amendé, a été adopté à l'unanimité.

Article 16.

(Art. 35 du texte adopté par la Commission.)

Cet article a été amendé par le Gouvernement (Doc. n^o 270/3).

Dans son avis n^o 299, le Conseil national du Travail s'est déclaré d'accord sur cet amendement gouvernemental, lequel prévoit, en matière de responsabilité, l'assimilation avec le contrat de travail.

Un amendement de M. Castel (Doc. n^o 407/2) a été adopté. Cet amendement a été inséré dans le texte de l'amendement du Gouvernement.

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 16bis (nouveau).

(Art. 36 du texte adopté par la Commission.)

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n^o 270/4) s'inspire de la proposition du Conseil national du Travail (avis n^o 299). Le texte correspond à l'article 28, alinéas 1 et 2, de la loi du 10 mars 1900.

Il a été adopté à l'unanimité.

Article 17.

(Art. 37 du texte adopté par la Commission.)

L'amendement présenté par le Gouvernement à cet article est identique à celui qu'il avait présenté à l'article 10.

Le montant de l'indemnité reste plafonné à six mois de rémunération au maximum pour les employés.

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 18.

(Art. 38 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement a présenté un amendement, libellé comme suit :

« A l'article 8 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1^o le § 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. — Si l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat à durée indéterminée, sauf pendant la période d'essai, entre le moment où il a été informé par certificat médical de l'état de grossesse de l'employée et la fin du mois qui suit le congé postnatal, l'employée peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis, être introduite au plus tard le trentième jour qui suit la date de la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la rupture sans préavis.

L'employeur communique sa décision à l'employée au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la

Een weigering mag enkel steunen op redenen, welke vreemd zijn aan de fysische toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling van de bediende. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

Zo de werkgever de in het tweede lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde tweede lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de bediende een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 21bis.

De werkgever die de bediende in de onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen te storten welke verband houden met dit loon.

Verzoeken en mededelingen als in deze paragraaf bedoeld, dienen te worden gedaan in dezelfde vorm als die welke door artikel 14, voor het betekenen van de opzegging wordt voorgeschreven.

§ 2. — De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en van arbeidsonderbrekingen bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

2° in de §§ 2, 3 en 4 die respectievelijk §§ 3, 4 en 5 worden, worden de woorden « § 1 » vervangen door de woorden « § 2 ». »

De heer Nyffels heeft op dit artikel een subamendement ingediend (stuk 270/2).

De Commissie nam dezelfde beslissing als bij artikel 8 van het wetsontwerp waarin dezelfde materie voor de arbeiders wordt geregeld :

- a) § 1 van het 1° werd ingetrokken evenals het amendement van de heer Nyffels;
- b) § 2 van het 1° werd behouden;
- c) het 2° vervalt.

De ingetrokken gedeelten zullen tijdens de bespreking van het door de Minister aangekondigde wetsontwerp houdende coördinatie van de arbeidsovereenkomsten opnieuw worden besproken.

De Commissie uitte hier eveneens de wens dat de forfaitaire vergoeding vermeld in 1°, § 1, 3^{de} lid in het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid, zou worden opgenomen (zie artikel 38bis (nieuw) van het wetsontwerp).

Het aldus gewijzigde artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 18bis (nieuw). (Art. 39 van de tekst van de Commissie.)

Artikel 11bis regelt hetzelfde probleem wat betreft de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Door de Regering werd voorgesteld een artikel 18bis (nieuw) in te voegen luidend als volgt :

« In artikel 9, § 2, van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wet van 10 december 1962, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

demande. Ne justifient un refus que les motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de l'employée. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 2 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 2 ou fait défaut, l'employeur payera à l'employée une indemnité égale au double de la rémunération correspondant au délai de préavis, avec un maximum de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 20 et 21bis.

L'employeur qui réintègre l'employée dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Les demandes et communications prévues par le présent paragraphe seront faites dans les mêmes formes que celles qui sont prescrites par l'article 14 pour la notification du préavis.

§ 2. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de repos et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

2° aux §§ 2, 3 et 4, qui deviennent respectivement les §§ 3, 4 et 5, les mots « § 1^{er} » sont remplacés par les mots « § 2 ».

M. Nyffels a présenté un sous-amendement à cet article (Doc. n° 270/2).

La Commission a pris la même décision qu'au sujet de l'article 8 du projet de loi traitant de la même matière en ce qui concerne les ouvriers :

- a) Le § 1^{er}, 1°, est retiré tout comme l'amendement de M. Nyffels;
- b) Le § 2, 1°, est maintenu;
- c) Le 2° tombe.

Les passages retirés seront discutés à nouveau lors de la discussion du projet de loi portant coordination des contrats de louage de travail, projet annoncé par le Ministre.

La Commission a également émis le vœu que l'indemnité forfaitaire dont il est question au 1°, § 1, 3^e alinéa, soit reprise dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes (voir l'article 38bis (nouveau) du projet de loi).

L'article ainsi amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 18bis (nouveau). (Art. 39 du texte adopté par la Commission.)

L'article 11bis règle le même problème en ce qui concerne le contrat de travail.

Le Gouvernement a proposé d'insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit :

« A l'article 9, § 2, des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° in het eerste lid wordt de tweede zin « Desgevraagd legt hij een medisch attest voor » geschrapt :

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt het volgende lid ingevoegd :

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of, bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de bediende een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de bediende het recht worden ontzegd op het in artikel 10 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

3° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden « Bovendien mag hij niet weigeren » vervangen door de woorden « Bovendien mag de bediende niet weigeren. »

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 19.

(Art. 40 van de tekst van de Commissie.)

Het komt voor, zo doet een lid bij § 5 opmerken, dat de verzekeringsmaatschappijen, bij een ongeval van gemeen recht, zonder de instemming van de werkgever, een minnelijke schikking met het slachtoffer nastreven, waardoor aan de rechten van de werkgever op vergoeding van het door hem tijdens de periode van werkonbekwaamheid uitgekeerde loon, kan worden tekort gedaan.

Hierop wordt geantwoord dat, onafgezien van het feit dat de bediende in elk geval is vergoed, deze minnelijke schikking vreemd is aan de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, doch enkel steunt op de rechten die uit het burgerlijk recht voortvloeien.

Voor het overige is er — buiten de arbeidsongevallen en de beroepsziekten — tegenover de verzekeringsmaatschappijen subrogatie van de werkgever in de rechten van de werknemer.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 20.

(Art. 41 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelde de Regering voor artikel 20 te vervangen door wat volgt :

« In artikel 11, tweede lid, van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, worden de woorden « onverminderd het bepaalde in artikel 8, van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid » ingevoegd tussen het woord « kan » en het woord « de overeenkomst ».

Ter verantwoording zij aangestipt dat het ontslagverbod thans is uitgevaardigd door artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

1° à l'alinéa 1^{er}, la deuxième phrase « S'il y est invité, il produira un certificat médical » est supprimée;

2° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'employé produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou le jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'employé peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée à l'article 10, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat. »

3° à l'alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, les mots « En outre, il ne peut refuser » sont remplacés par les mots « En outre, l'employé ne peut refuser. »

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 19.

(Art. 40 du texte adopté par la Commission.)

Un membre a fait remarquer, à propos du § 5, qu'il arrive, lors d'un accident de droit commun, que les compagnies d'assurances s'efforcent, sans l'autorisation de l'employeur, de parvenir à un arrangement à l'amiable avec la victime ce qui peut porter atteinte, dans le chef de l'employeur, aux droits à une indemnisation pour la rémunération payée par ce dernier durant la période d'incapacité de travail.

Sur ce point, il a été répondu qu'indépendamment du fait qu'il y a de toute façon indemnisation de l'employé, la conclusion de cet arrangement à l'amiable se situe en dehors de la législation sur les contrats de louage de travail et se fonde uniquement sur les droits découlant du droit civil.

Pour le reste — abstraction faite des accidents de travail et des maladies professionnelles — l'employeur est subrogé dans les droits du travailleur vis-à-vis des compagnies d'assurances.

Cet article a été adopté à l'unanimité.

Article 20.

(Art. 41 du texte adopté par la Commission.)

Par voie d'amendement, le Gouvernement a proposé de remplacer l'article 20 par ce qui suit :

« Dans l'article 11, alinéa 2, des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, les mots « sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes », sont insérés entre le mot « l'employeur » et le mot « mais ».

Signalons, pour justifier cet amendement, que l'interdiction de licenciement est désormais édictée par l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Artikel 20bis (nieuw).

(Art. 42 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelt de Regering voor artikel 12^{quinquies}, eerste lid van dezelfde geordende wetten, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 te vervangen door wat volgt :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de bediende buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt. »

Een dergelijke bepaling werd reeds goedgekeurd wat de arbeidsovereenkomst voor werklieden aangaat.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 20bis (nieuw).

(Art. 43 van de tekst van de Commissie.)

De Regering stelt voor artikel 12^{sexies} van dezelfde geordende wetten, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, het cijfer 9, § 2, in te voegen tussen de cijfers 8 en 10.

Verantwoording. — Met het oog op de harmonisering tussen de wetgevingen inzake arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden, past het dat artikel 9, § 2, van de geordende wetten in de opsomming van artikel 12^{sexies} zou voorkomen, net zoals artikel 29^{bis} van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, dat zijn tegenhanger is, door artikel 28^{octies} bedoeld wordt.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 20bis (nieuw).

(Art. 44 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelt de Regering voor (stuk 407/3) artikel 15 van de geordende wetten op het bediendencontract te vervangen.

Een lid meent dat de bij het ontwerp bepaalde maximum-opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van hogere bedienden- en het kaderpersoneel (loon van 150 000 F tot 300 000 F respectievelijk boven de 300 000 F) zou moeten worden ingekort van 6 maanden tot 4 1/2 maanden, respectievelijk van 1 jaar tot 6 maanden.

Voorts geeft spreker in overweging of de zoëven genoemde loonbedragen nog niet zouden kunnen worden opgevoerd; hij doet o.m. opmerken dat het loonbedrag van 150 000 F heden ten dage vrij gemakkelijk wordt bereikt.

De Minister verklaart op zijn beurt dat dit voorstel beantwoordt aan de eisen van de Nationale Confederatie van Kaderpersoneel, dat voor de hogere bedienden een grotere soepelheid wenst wat de mogelijkheid van onderhandelingen met een eventuele nieuwe werkgever betreft.

Hij stipt tevens aan dat het eerste lid van § 2 strookt met de bepalingen van het wetsvoorstel n° 12/1 van de heer Defraigne tot wijziging van het 2° van artikel 15 van de wetten betreffende het bediendencontract.

Hij sluit zich aan bij de bedenkingen die de auteur van het wetsvoorstel omtrent dit probleem naar voren brengt.

Zo komt het steeds vaker voor dat werkgevers, bij de indiensttreding van de bedienden, overeenkomsten doen ondertekenen waarin bepaald wordt dat als opzeggingstermijn het door de wet vereiste minimum geldt.

Dit is een ongezonde toestand die schadelijk is voor de belangen van de werknemers, in het bijzonder voor die van het kaderpersoneel. Wie naar een betrekking solliciteert,

Article 20bis (nouveau).

(Art. 42 du texte adopté par la Commission.)

Par voie d'amendement, le Gouvernement propose de remplacer l'article 12^{quinquies}, alinéa 1^{er}, des mêmes lois coordonnées, inséré par la loi du 10 décembre 1962, pour ce qui suit :

« L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, ainsi que pendant les vacances annuelles prises par l'employé en dehors de ladite période de fermeture. »

Une telle disposition a déjà été adoptée en ce qui concerne le contrat de travail.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 20bis (nouveau).

(Article 43 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement propose d'insérer à l'article 12^{sexies} des mêmes lois coordonnées, inséré par la loi du 10 décembre 1962, le chiffre 9, § 2, entre les chiffres 8 et 10.

Justification. — Par souci d'harmonisation entre les lois sur le contrat de travail et le contrat d'emploi, il convient que l'article 9, § 2, des lois coordonnées figure dans l'énumération de l'article 12^{sexies}, tout comme l'article 29^{bis} de la loi sur le contrat de travail, qui est son équivalent, est visé par l'article 28^{octies}.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 20bis (nouveau).

(Art. 44 du texte adopté par la Commission.)

Par voie d'amendement (Doc. n° 407/3), le Gouvernement propose de remplacer l'article 15 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Un membre estime que le délai de préavis maximum prévu par le projet lorsque le congé est donné par des employés supérieurs ou par des cadres — c'est-à-dire, d'une part, ceux dont la rémunération dépasse 150 000 F sans excéder 300 000 F et, d'autre part, ceux dont la rémunération dépasse 300 000 F — devrait être ramené respectivement de 6 mois à 4 1/2 mois et de 1 an à 6 mois.

En outre, l'intervenant demande si les montants qu'il vient de citer ne pourraient être relevés; il fait observer qu'à l'heure actuelle une rémunération de 150 000 F n'a plus rien d'exceptionnel.

Le Ministre déclare à son tour que cette proposition répond aux revendications de la Confédération nationale des membres du personnel des cadres, qui demande, en faveur des employés des niveaux supérieurs, plus de souplesse quant aux possibilités de négociation avec un nouvel employeur éventuel.

Il signale en même temps que le premier alinéa du § 2 correspond aux dispositions de la proposition de loi n° 12/1 de M. Defraigne, modifiant le 2° de l'article 15 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Le Ministre se rallie aux considérations émises à ce sujet par l'auteur de la proposition de loi.

En effet, il arrive de plus en plus souvent qu'au moment de l'entrée en service de l'employé, l'employeur lui fasse signer un contrat stipulant que le délai de préavis conventionnel sera le délai minimum requis par la loi.

C'est là une situation malsaine, qui porte préjudice aux intérêts des travailleurs, et plus particulièrement à ceux des cadres. Quelles que soient ses capacités professionnelles, le

bevindt zich — hoe groot zijn vakbekwaamheid ook moge zijn — bij de bespreking van zijn aanwervingsvoorwaarden in een ondergeschikte positie t.o.v. de werkgever.

Derhalve moet het onmogelijk worden gemaakt om de duur van de opzeggingstermijn bij overeenkomst te regelen, tenzij die overeenkomst na het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, tot stand komt. Bij ontstentenis van overeenkomst wordt de termijn — zoals thans reeds is bepaald — door de rechter vastgesteld.

Aldus wordt het kaderpersoneel in de mogelijkheid gesteld met de werkgever over de duur van de opzeggingstermijn te discussiëren, aldus kan dit personeel een beroep doen op de argumenten als daar zijn vakbekwaamheid en anciënniteit.

Hierbij weze aangestipt dat thans reeds, bij ontstentenis van overeenkomst, de rechtspraak aan de hogere bedienden aanzienlijk langere termijnen toekent dan die welke van kracht zijn voor de bedienden die minder dan 120 000 F per jaar — het huidig in de wet ingeschreven loonbedrag — verdienen.

De Minister wijst op de correlatie welke bestaat tussen de bedragen vastgesteld in deze wet en die welke toepasselijk zijn krachtens de wet van 30 juni 1967.

Het is niet uitgesloten dat er zich sommige misbruiken voordoen: zo zou een niet solvabele werkgever met zijn bedienden een overeenkomst kunnen aangaan waarbij aan deze laatste een zeer hoge vergoeding wordt toegekend die dan evenwel door het « Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers », d.i. door de solidariteit van de belanghebbende werkgevers, wordt gedragen.

Een lid onderschrijft de loonbedragen zoals die, voor de toepassing van het hier besproken artikel, door de Nationale Arbeidsraad werden aanvaard, en kant zich tegen een nieuwe verhoging van de in het ontwerp vermelde bedragen.

Het lid wijst er eveneens op dat de toepassing van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers een probleem stelt; in deze wet zou een maximumbedrag voor de schadeloosstelling moeten worden bepaald. Thans kan een te groot verschil bestaan tussen de bedragen die bv. aan een directielid worden toegekend en die welke de bedienden en a fortiori de arbeiders genieten.

Steeds in verband met de loonbedragen die in het hier besproken regeringsamendement tot invoering van een artikel 20bis (nieuw) voorkomen, wijst de Minister erop dat, bij een amendement op artikel 30 van het ontwerp, de Koning ertoe gemachtigd wordt na advies van de Nationale Arbeidsraad die loonbedragen te wijzigen.

Een lid meent dat de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn, ingevolge de vrij tussen partijen gesloten overeenkomst, eventueel korter zou kunnen zijn dan die welke door de werknemer moet worden nageleefd.

Derhalve stelt hij voor dat de opzeggingstermijn in hoofde van de werkgever steeds ten minste het dubbel moet bedragen van de termijn die de werknemer in acht moet nemen.

Een lid pleit op zijn beurt voor het behoud van de in het regeringsamendement voorkomende loonbedragen.

Hij doet voorts opmerken dat de zoëven aangeroerde kwestie betreffende de mogelijkheid om eventueel een langere termijn van opzegging, in hoofde van de werknemer te bedingen dan in hoofde van de werkgever, zuiver theoretisch is.

Inderdaad, ingevolge § 2 van artikel 20bis moet omtrent de opzeggingstermijnen door beide partijen een overeenkomst worden gesloten « ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven. »

candidat à un emploi se trouve dans une position d'infériorité vis-à-vis de son employeur lorsqu'il s'agit de négocier les conditions de son entrée en service.

C'est pourquoi il convient de supprimer les possibilités de régler conventionnellement la durée du préavis, sauf si la convention prend cours après le moment où le préavis est donné. A défaut de convention, le délai est fixé par le juge, comme c'est déjà le cas actuellement.

Les cadres disposeront ainsi de la possibilité de négocier avec l'employeur la durée du délai de préavis, ce qui leur permettra de faire valoir des arguments tels que la compétence professionnelle et l'ancienneté.

A cet égard, il convient de noter qu'en l'absence de convention, la jurisprudence accorde dès à présent aux cadres des délais beaucoup plus longs que ceux qui sont en vigueur pour les employés qui gagnent moins de 120 000 F par an, soit le montant de la rémunération fixé par la législation actuelle.

Le Ministre attire l'attention sur la corrélation qui existe entre les montants prévus par le présent projet et ceux qui sont d'application en vertu de la loi du 30 juin 1967.

Des abus ne sont pas exclus: c'est ainsi qu'un employeur insolvable pourrait conclure avec son employé un contrat accordant à ce dernier une indemnité très substantielle qui, le contrat prenant fin, devrait être payée par le « Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises », c'est-à-dire par tous les employeurs intéressés, solidaires en l'occurrence.

Un membre se rallie aux rémunérations admises, pour l'application du présent article, par le Conseil national du Travail, et s'oppose à tout nouveau relèvement des montants mentionnés dans le projet.

Le membre signale également que l'exécution de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises pose un problème; cette loi devrait fixer un plafond pour les dédommagements. A l'heure actuelle, il peut y avoir une différence trop forte entre les montants payés, par exemple à un membre du personnel de direction, et ceux qui sont versés aux employés et, a fortiori, aux ouvriers.

Toujours en ce qui concerne les rémunérations fixées dans l'amendement du Gouvernement visant à insérer dans le texte un article 20bis (nouveau), le Ministre déclare qu'un amendement à l'article 30 du projet autorise le Roi à modifier ces montants après avis du Conseil national du Travail.

Un membre estime que le délai de préavis à respecter par l'employeur, ceci en vertu de la convention librement conclue entre parties, pourrait, le cas échéant, être plus court que celui auquel est tenu le travailleur.

C'est pourquoi il propose d'imposer à l'employeur, en toute hypothèse, un délai de préavis au moins double de celui que doit observer le travailleur.

Un autre membre plaide à son tour en faveur du maintien des montants de rémunération prévus dans l'amendement du Gouvernement.

Il fait observer, d'autre part, que la possibilité qui vient d'être évoquée d'imposer à l'employeur un délai de préavis plus long que celui que doit respecter l'employé, est purement théorique.

En effet, en vertu du § 2 de l'article 20bis, les parties doivent convenir des délais de préavis « au plus tôt au moment où le préavis est donné ».

Het is ondenkbaar dat op dat ogenblik de door beide partijen na te leven opzeggingstermijn zou worden overeengekomen.

Op dat ogenblik is er slechts één partij die opzegging heeft gegeven. De overeenkomst moet derhalve slechts betrekking hebben op de door deze partij na te leven termijn.

Een ander lid merkt nog op dat de belangrijkste wijziging die bij § 2 van het amendement wordt ingevoerd besloten ligt in de woorden « worden de ... opzeggingstermijnen vastgesteld, hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven. »

Alsdan zal de bediende niet meer aanvaarden dat de bij de wet vastgestelde minimumtermijnen worden toegepast en zal hij trachten meer te bekomen dan het minimum dat zij hem waarborgt; bij ontstentenis van overeenkomst met de werkgever zal hij zich tot de rechter wenden.

De Minister sluit zich bij deze opmerking aan.

De heer Borsu stelt dan bij subamendement voor in het derde lid van § 2 van artikel 20bis, de termijn van zes maanden te vervangen door vier en halve maand en die van één jaar door zes maanden.

Dit subamendement werd aangenomen.

Het aldus gewijzigde regeringsamendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 21.

(Art. 45 van de tekst van de Commissie).

Dit artikel dat artikel 15bis van de geordende wetten wordt, voorziet in verkorte opzeggingstermijnen om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden op het ogenblik dat of nadat de bediende de normale leeftijd voor het volledig wettelijk pensioen heeft bereikt.

Hierbij wordt verwezen naar de bespreking bij artikel 5 van het ontwerp dat handelt over de nietigheid van het beding waarbij wegens het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde wordt gemaakt aan de overeenkomst. (Zie ook hierna de bespreking bij artikel 24).

De heer Castel diende een amendement in (stuk 407/2) dat ertoe strekt het laatste lid van het artikel te schrappen en artikel 17 op de pensioengerechtigde bedienden toepasselijk te maken.

Het werd eenparig aangenomen.

Een lid liet nochtans opmerken dat het tweede deel van het amendement overbodig is, aangezien artikel 17 de personen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben niet uitsluit.

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 21bis (nieuw).

(Art. 46 van de tekst van de Commissie.)

Artikel 21bis (nieuw) (Stuk n° 407/3) ingevoegd in het ontwerp door een amendement van de Regering, werd eenparig aangenomen.

Artikel 21ter (nieuw).

(Art. 47 van de tekst van de Commissie.)

Dit amendement van de Regering (Stuk n° 407/3) werd zonder bespreking eenparig aangenomen.

Artikel 21quater (nieuw).

(Art. 48 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelt de Regering voor een artikel 21quater in te voegen (Stuk n° 270/4).

Or, il est impensable que les parties conviennent à ce moment des délais de préavis à respecter par l'une et par l'autre.

Dans l'hypothèse envisagée, en effet, seule une des deux parties donne congé. En conséquence, la convention ne doit porter que sur le délai à respecter par cette partie.

Un autre membre fait observer encore que la modification la plus importante apportée par le § 2 de l'amendement en question réside dans les mots « les délais de préavis... sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le préavis est donné... »

A ce moment, l'employé n'acceptera plus que soient appliqués les délais minima fixés par la loi; il s'efforcera d'obtenir plus que le minimum qu'elle lui garantit. A défaut de convention avec l'employeur, il s'adressera au juge.

Le Ministre se rallie à cette observation.

Par voie de sous-amendement, M. Borsu propose alors de remplacer, dans le troisième alinéa du § 2 de l'article 20bis, les délais de six mois par quatre mois et demi et d'un an par six mois.

Ce sous-amendement a été adopté.

L'amendement du Gouvernement, modifié comme il est dit ci-dessus, a été adopté à l'unanimité.

Article 21.

(Art. 45 du texte adopté par la Commission).

Cet article, qui devient l'article 15bis des lois coordonnées, prévoit des délais de préavis réduits en vue de mettre fin au contrat d'emploi au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge.

On s'est référé à cet égard à la discussion qui a eu lieu sur l'article 5 du projet, qui traite de la nullité des clauses prévoyant que le fait, pour l'ouvrier, d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle met fin au contrat (voir également la discussion de l'article 24 ci-après).

M. Castel a présenté un amendement (Doc. n° 407/2) visant à supprimer le dernier alinéa de cet article et à rendre l'article 17 applicable aux employés ayant atteint l'âge de la pension.

Cet amendement a été adopté à l'unanimité.

Un membre a néanmoins fait observer que la deuxième partie de l'amendement est superflue puisque l'article 17 n'exclut pas les personnes qui ont atteint l'âge de la pension.

L'article ainsi amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 21bis (nouveau).

(Art. 46 du texte adopté par la Commission.)

L'article 21bis (nouveau) (Doc. n° 407/3), inséré dans le projet par un amendement du Gouvernement, a été adopté à l'unanimité.

Article 21ter (nouveau).

(Art. 47 du texte adopté par la Commission.)

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 407/3) a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Article 21quater (nouveau).

(Art. 48 du texte adopté par la Commission.)

Par voie d'amendement le Gouvernement a proposé d'insérer un article 21quater (Doc. n° 270/4).

Het door de Regering voorgesteld artikel 5bis (nieuw) (Stuk n° 270/4), heeft dezelfde draagwijdte.

Dit amendement doet voorbehoud van de eventuele schadeloosstellingen.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 22.

(Art. 49 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel beoogt, een tekstaanpassing door verwijzing naar het nieuwe artikel 15bis van de geordende wetten waarvan zoëven bij artikel 21 sprake was.

De opzeggingsvergoeding bedoeld in artikel 20 van de geordende wetten is ook verschuldigd bij niet-naleving van de verkorte opzeggingstermijnen.

Het artikel werd zonder bespreking eenparig aangenomen.

Artikel 23.

Wij verwijzen naar de bespreking van artikel 5quater, waar het standpunt van de nationale Arbeidsraad terzake wordt weergegeven.

Artikel 23 van het wetsontwerp werd door de Regering eerst als volgt geamendeerd :

Een artikel 21bis, luidend als volgt wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Artikel 21bis. — De partij die getroffen werd door een in de artikelen 20 en 21 bedoelde beëindiging, mag, mits zij het bewijs levert van het bestaan en van de omvang van het beweerde nadeel, schadeloosstelling vragen welke, in geen geval, zal gevoegd worden bij de in bedoelde artikelen bepaalde vergoedingen.

De in toepassing van het eerste lid toegekende schadeloosstelling mag in geen geval lager zijn dan het bedrag van de vergoedingen bepaald bij de artikelen 20 en 21. »

Een tweede regeringsamendement (stuk 270/4) evenals een amendement van de heer Castel (stuk 270/2) hebben tot doel artikel 23 van het wetsontwerp te schrappen.

Het gelijkaardige regeringsamendement (artikel 5quater, nieuw) dat ertoe strekt artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te schrappen, werd door de Commissie eenparig aangenomen.

Bepaalde Commissieleden aarzelen om inzake het bedien-decontract de lijn door te trekken.

De Minister vat zijn standpunt als volgt samen :

« Het regeringsamendement op artikel 23 van het wetsontwerp beoogt alleen het behoud van de wijze waarop de vergoeding wegens opzegging wordt berekend, zoals die thans is vastgesteld bij de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Blijkens het advies n° 299 van 23 februari 1969 zijn de leden van de Nationale Arbeidsraad niet eenparig kunnen akkoord gaan om de geldende regeling te wijzigen.

Het amendement van de Regering brengt bovendien in deze de regeling voor bedienden in overeenstemming met de regeling voor arbeiders.

De Commissie heeft inderdaad besloten dat de keuze tussen de vaste vergoeding en de vergoeding voor geleden schade door schadeloosstelling voor de arbeiders (art. 5qua-

L'article 5bis (nouveau) (Doc. n° 270/4), également présentée par le Gouvernement, a la même portée.

Cet amendement réserve les dommages-intérêts éventuels.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 22.

(Art. 49 du texte adopté par la Commission.)

Cet article a pour but d'aménager le texte en y insérant la référence au nouvel article 15bis des lois coordonnées, dont il vient d'être question à l'article 21 du projet.

L'indemnité de congé visée à l'article 20 des lois coordonnées est également due en cas d'inobservation des délais de préavis réduits.

L'article a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Article 23.

Il convient de se référer à la discussion de l'article 5quater où il a été rendu compte du point de vue du Conseil national du Travail sur ce point.

L'article 23 du projet de loi a d'abord été amendé par le Gouvernement comme suit :

Un article 21bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 21bis. — La partie lésée par une résiliation visée aux articles 20 et 21, peut, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice subi, réclamer des dommages et intérêts qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec les indemnités déterminées auxdits articles.

Les dommages et intérêts alloués en application de l'alinéa 1^{er} ne peuvent en aucun cas être inférieurs au montant des indemnités déterminées aux articles 20 et 21. »

Un deuxième amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4) et un amendement de M. Castel (Doc. n° 407/2) tendent à supprimer l'article 23 du projet de loi.

L'amendement analogue du Gouvernement (article 5quater, nouveau) tendant à supprimer l'article 23 de la loi sur le contrat de travail, a été adopté à l'unanimité par la Commission.

Certains membres de la Commission ont hésité à adopter la même attitude en matière de contrat d'emploi.

Le Ministre a résumé son point de vue comme suit :

« L'amendement du Gouvernement à l'article 23 du projet de loi ne vise qu'à maintenir la détermination de l'indemnité de congé telle qu'elle est actuellement fixée par les articles 20 et 21 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

En effet il apparaît de l'avis n° 299 du 23 février 1969 que les membres du Conseil national du Travail n'ont pu se mettre unanimement d'accord pour changer la règle existante.

De plus l'amendement du Gouvernement harmonise sur ce point là règle relative aux employés avec la règle relative aux ouvriers.

La Commission a décidé, en effet, que pour les ouvriers (art. 5quater (nouveau) le choix entre l'indemnité forfaitaire et la réparation du préjudice par des dommages et

ter (nieuw) alleen kan verrechtvaardigd worden op basis van het gemeen recht.

Dezelfde redenering geldt ook voor de bedienden (art. 50 van de tekst van de Commissie). »

De Raad van State wees erop dat het behoud van keuzevrijheid aanleiding zal geven tot menigvuldige rechtsvorderingen, aangezien dit voor de bediende alleen maar voordeel en geen nadeel kan meebrengen.

Het regeringsamendement tot schrapping van artikel 23 werd eenparig aangenomen.

Artikel 24.

(Art. 51 van de tekst van de Commissie).

De artikelen 5 en 33 van het wetsontwerp voeren eenzelfde bepaling in voor de arbeiders en degene die dienst verrichten op binnenschepen.

Het artikel werd geamendeerd en luidt als volgt :

« Art. 21quater. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Er zij genoteerd dat de rechtspraak de geldigheid van dergelijke clausules had bevestigd. (Zie memorie van toelichting, p. 6 en 7).

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 25.

(Art. 50 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel behelst een aanpassing van de redactie van artikel 21 van de geordende wetten betreffende het bediencontract dat betrekking heeft op de vergoeding verschuldigd bij verbreking van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

Het doel is tot een tekst te komen die identiek is aan die van artikel 6 van het ontwerp die van toepassing is op de werklieden. Aldus worden de statuten van arbeiders en bedienden eens te meer nader tot elkaar gebracht.

Een paar leden erkennen dat de tekst van artikel 25 in de verplichting tot het betalen van een vergoeding voor de bedienden uitbreidt. Naast de overeenkomst voor een bepaalde tijd komt thans ook, zoals voor de werklieden, de overeenkomst voor een bepaald werk voor dergelijke vergoeding in aanmerking.

Zij vrezen echter dat de thans door de rechtspraak aan de belanghebbende arbeiders toegekende rechten op vergoeding ingevolge de bij artikel 6 van het ontwerp voorgestelde tekst in het gedrang kunnen worden gebracht.

Inderdaad artikel 6 — zoals trouwens ook artikel 25 van het ontwerp en het huidige artikel 21 van de geordende wetten op het bediencontract — stelt een forfaitaire vergoeding voorop welke gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van de termijn welke bedongen werd voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, en dit zonder dat de vergoeding het dubbel mag overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Wat de bedienden betreft voor wie aanzienlijke opzeggingstermijnen gelden, kan deze regeling verdedigd worden.

intérêts ne se justifie pas autrement que sur base du droit commun.

Le même raisonnement est valable pour les employés (art. 50 du texte de la Commission). »

Le Conseil d'Etat a fait observer que le maintien du libre choix donnera lieu à de multiples actions en justice, étant donné que l'employé en tirera toujours avantage et n'en subira jamais de préjudice.

L'amendement du Gouvernement tendant à supprimer l'article 23 a été adopté à l'unanimité.

Article 24.

(Art. 51 du texte adopté par la Commission).

Les articles 5 et 33 du projet de loi instaurent une disposition analogue pour les ouvriers et les travailleurs engagés sur des bâtiments de navigation intérieure.

L'article a été amendé. Il est libellé comme suit :

« Art. 21quater. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat. »

Il convient de noter que la jurisprudence avait confirmé la validité des clauses de ce genre. (Voir l'exposé des motifs, pp. 6 et 7).

L'article ainsi amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 25.

(Art. 50 du texte adopté par la Commission.)

Cet article comporte une adaptation du libellé de l'article 21 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, article qui a trait à l'indemnité due en cas de rupture d'un contrat de louage de travail conclu pour une durée déterminée.

Le but visé est d'obtenir un texte identique à celui de l'article 6 du projet, lequel s'applique aux ouvriers. Les statuts des ouvriers et des employés sont ainsi une nouvelle fois rapprochés.

Un certain nombre de membres ont reconnu que le texte de l'article 25 élargit l'obligation de payer une indemnité en ce qui concerne les employés. Outre le contrat conclu pour une durée déterminée, le contrat conclu pour une entreprise déterminée entre également en ligne de compte, comme dans le cas des ouvriers.

Ils craignent toutefois que les droits à une indemnité, qui sont actuellement reconnus par la jurisprudence aux travailleurs intéressés, ne puissent être mis en péril par suite de l'adoption du texte proposé à l'article 6 du projet.

En effet, l'article 6 — comme d'ailleurs l'article 25 du projet et l'article 21 actuel des lois coordonnées sur le contrat d'emploi — prévoit une indemnité forfaitaire égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme prévu pour le contrat de louage de travail conclu pour une durée déterminée, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

En ce qui concerne les employés, pour lesquels des délais de préavis considérables sont d'application, ce régime peut se défendre.

Voor de werklieden echter beperken de opzeggingstermijnen zich tot enkele weken; het vaststellen van een maximumbedrag zal in verhouding tot de thans bepaalde rechtbanken toegekende schadeloosstelling op basis van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van de bedongen termijn, voor de belanghebbenden nadelig uitvallen.

Hierbij werd onder meer verwezen naar het geval van de seizoenarbeiders in de landbouw die bv. per hectare werken.

De Minister merkt hierbij op dat de opgeworpen kwestie het voorwerp uitmaakt van een amendement van de heer Magnée (stuk n° 407/4) op artikel 6, waarbij aan de benadeelde partij het recht gelaten wordt te kiezen tussen de forfaitaire vergoeding en de integrale schadeloosstelling overeenkomstig het gemeen recht waarnaar verwezen wordt bij artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Er bestaat eveneens een amendement van de Regering waarbij de verwijzing naar het gemeen recht wordt uitgebreid tot alle arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd en voor een bepaald werk).

In een tweede regeringsamendement (stuk n° 270/4) wordt de uitdrukkelijke verwijzing naar het gemeen recht geschrapt, welke voorkomt in artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, waarbij geenszins het recht van de werknemer wordt ontnomen om zich te beroepen op de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (art. 1147 en 1382) ten einde de algehele schadeloosstelling van de geleden schade te eisen.

Bij artikel 15 van de tekst van de commissie (art. 6 van het ontwerp) wordt een forfaitaire vergoeding vastgesteld, waardoor het mogelijk is de meeste gevallen van beëindiging van de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn in der minne te regelen en in elk geval zonder de geleden schade te moeten bewijzen.

Indien het mogelijk is te bewijzen dat de schade groter is dan de forfaitaire vergoeding, staat het de werknemer vrij schadeloosstelling hiervan te eisen overeenkomstig het gemeen recht.

Het artikel gaf geen aanleiding tot verdere opmerkingen, het werd eenparig aangenomen.

Artikel 26.

Een met artikel 25 van de wet van 10 maart 1900 gelijk-luidende bepaling wordt in de wet betreffende het bedien-dencontract ingelast.

De Regering diende een amendement in met het doel dit artikel te schrappen (stuk n° 270/4). Zij deed trouwens een zelfde voorstel wat betreft de arbeidsovereenkomst voor werklieden (art. 6ter, nieuw, stuk n° 270/4).

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 27.

(Art. 52 van de tekst van de Commissie.)

Dit artikel werd zonder bespreking eenparig aangenomen.

Artikel 27bis (nieuw).

(Art. 53 van de tekst van de Commissie.)

Dit regeringsamendement (stuk n° 407/3) wijzigt arti-kel 26, eerste lid in die zin dat de loongrens waaronder het

Toutefois, en ce qui concerne les ouvriers, les délais de préavis se limitent à quelques semaines; la fixation d'un montant maximum sera préjudiciable aux intéressés par rapport aux dommages-intérêts actuellement accordés par certaines juridictions sur base de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme convenu.

Le cas des ouvriers saisonniers de l'agriculture — qui travaillent à l'hectare, par exemple — a notamment été évoqué à cet égard.

Le Ministre a fait observer que la question soulevée fait l'objet d'un amendement de M. Magnée (Doc. n° 407/4) à l'article 6, amendement prévoyant que le droit est laissé à la partie lésée de choisir entre l'indemnité forfaitaire et la réparation totale du dommage, conformément au droit commun auquel se réfère l'article 23 de la loi sur le contrat de travail.

Il y a également un amendement du Gouvernement qui étend la référence au droit commun à tous les contrats de travail (conclus pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée et pour une entreprise déterminée).

Un deuxième amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/4) a supprimé la référence explicite au droit commun figurant à l'article 23 de la loi sur le contrat de travail, ce qui n'implique nullement la suppression du droit du travailleur de recourir aux dispositions du Code civil (art. 1147 et 1382) pour réclamer la réparation totale du préju-dice subi.

L'article 15 du texte de la Commission (article 6 du projet) a fixé une indemnité forfaitaire qui doit permettre de régler à l'amiable et en tout cas sans devoir prouver le pré-judice subi la plupart des résiliations d'un contrat à terme.

Si un préjudice supérieur à l'indemnité forfaitaire peut être prouvé, il est loisible au travailleur d'en réclamer l'in-demnisation sur base du droit commun.

L'article n'a pas donné lieu à d'autres observations et a été adopté à l'unanimité.

Article 26.

Une disposition identique à celle de l'article 25 de la loi du 10 mars 1900 a été insérée dans la loi relative au contrat d'emploi.

Le Gouvernement a présenté un amendement (Doc. n° 270/4) tendant à supprimer cet article. Il a fait d'ailleurs une proposition dans le même sens en ce qui concerne le contrat de travail (art. 6ter, nouveau, Doc. n° 270/4).

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 27.

(Art. 52 du texte adopté par la Commission.)

Cet article a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Article 27bis (nouveau).

(Art. 53 du texte adopté par la Commission.)

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 407/3) modifie l'article 26, premier alinéa, en ce sens que le pla-

concurrentiebeding als nietbestaand wordt beschouwd van 120 000 F op 150 000 wordt gebracht.

De heer Saint-Remy stelde voor dit artikel weg te laten (stuk n° 407/8). Dit amendement werd verworpen.

Overeenkomstig de adviezen van de Nationale Arbeidsraad stelde de Regering voor (stuk n° 270/2) haar oorspronkelijk amendement te wijzigen.

De Nationale Arbeidsraad bracht terzake drie adviezen uit :

1° advies n° 232 waarin hij de verschuiving van de loongrens van 120 000 F naar 150 000 F goedkeurt.

2° advies n° 263 waarin hij het onderscheid invoert tussen het gewoon en het speciaal beding en er de geldigheidsvoorwaarden van preciseert;

3° advies n° 281 welk het standpunt weergeeft van de Nationale Arbeidsraad naar aanleiding van het over het ontwerp van wettekst door de Raad van State uitgebracht advies.

Het amendement, zoals het door de Regering werd gewijzigd, werd eenparig aangenomen.

Artikel 27ter nieuw).

(Art. 54 van de tekst van de Commissie.)

Door dit regeringsamendement (stuk 270/2) wordt het tweede lid van artikel 26 van de wet betreffende het bediencontract afgescheiden van het mededingingsbeding, en wordt het terzelfdertijd licht gewijzigd.

In het zinsdeel « zowel tijdens de uitvoering van de overeenkomst » worden de woorden « de uitvoering van » geschrapt.

Aldus keert men terug naar de vroegere redactie en vermijdt men dat tijdens de schorsing van de uitvoering van het contract het artikel geen toepassing zou vinden.

Het aldus gewijzigd amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 28.

(Art. 55 van de tekst van de Commissie.)

De bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden die de handelingsbekwaamheid van de gehuwde vrouw en de minderjarigen met betrekking tot hun werkprestaties regelen, zijn van toepassing op de bedienden. Wegens de in de wet van 10 maart 1900 aangebrachte wijzigingen bleek een aanpassing van artikel 31 nodig.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 28bis (nieuw).

(Art. 56 van de tekst van de Commissie.)

Door dit regeringsamendement (stuk n° 270/4) worden de verjaringstermijnen tot het instellen van rechtsvorderingen voor bedienden en arbeiders gelijkgesteld [cfr. art. 3bis (nieuw)].

Het amendement werd eenparig aangenomen.

fond de rémunération en dessous duquel la clause de non-concurrence est réputée inexistante, est porté de 120 000 F à 150 000 F.

M. Saint-Remy a proposé (Doc. n° 407/8) de supprimer cet article. Son amendement a été rejeté.

Conformément aux avis du Conseil national du Travail, le Gouvernement a proposé (Doc. n° 270/2), de modifier son amendement initial.

Le Conseil national du Travail avait émis trois avis à ce sujet :

1° l'avis n° 232 approuvant le relèvement du plafond des rémunérations de 120 000 F à 150 000 F.

2° l'avis n° 263 qui opère une distinction entre la clause ordinaire et la clause spéciale et en précise les conditions de validité;

3° l'avis n° 281 qui reproduit le point de vue du Conseil national du Travail à la suite de l'avis émis par le Conseil d'Etat au sujet du projet de texte de loi.

L'amendement, tel qu'il a été modifié par le Gouvernement, a été adopté à l'unanimité.

Article 27ter (nouveau).

(Art. 54 du texte adopté par la Commission.)

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 270/2) sépare le deuxième alinéa de l'article 26 de la loi relative au contrat d'emploi de la clause de non-concurrence et le modifie également quelque peu.

Dans le membre de phrase « tant au cours de l'exécution du contrat » les mots « de l'exécution » ont été supprimés.

On en revient ainsi à la rédaction initiale et on évite que l'article ne soit pas appliqué pendant la suspension de l'exécution du contrat.

L'amendement ainsi modifié a été adopté à l'unanimité.

Article 28.

(Art. 55 du texte adopté par la Commission.)

Les dispositions de la loi relative au contrat de travail qui règlent la capacité de la femme mariée et des mineurs en ce qui concerne leurs prestations de travail sont applicables aux employés : les modifications apportées à la loi du 10 mars 1900 ont nécessité une adaptation de l'article 31.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Article 28bis (nouveau).

(Article 56 du texte adopté par la Commission.)

Par cet amendement du Gouvernement (Doc n° 270/4) les délais de prescription pour intenter une action sont unifiés pour les employés et les ouvriers [cfr. art. 3bis (nouveau)].

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Artikel 29.

(Art. 57 van de tekst van de Commissie).

Bij wijze van amendement stelde de Regering voor de tekst van dit artikel te vervangen door wat volgt :

« In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 34bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 34bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de bediende die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen. »

Zelfde verantwoording als bij artikel 1.

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 29bis (nieuw).

(Art. 58 van de tekst van de Commissie.)

De Regering stelde voor een artikel 29bis (nieuw) in te voegen (Stuk n° 407/3).

Voor de arbeiders werd een algeheel verbod ingelast (zie artikel 3bis (nieuw) van het wetsontwerp waarbij een 6bis in de wet van 10 maart 1900 wordt ingevoegd). De afwijkende bepaling van het tweede lid werd ingelast op voorstel van de Nationale Arbeidsraad (advies n° 246).

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 30.

(Art. 59 van de tekst van de Commissie.)

De Regering stelde voor een artikel 29bis (nieuw) in te voegen (Stuk n° 407/3).

De wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt algemeen toepasselijk gemaakt op alle bedienden zonder loongrens. Enkel voor de toepassing van een beperkt aantal artikelen worden loongrenzen voorzien. Voor het wijzigen van de loongrenzen komt het Nationaal paritair Comité voor bedienden niet meer tussen.

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK IIbis (nieuw).**Bepalingen ter aanvulling van artikel 23 van de wet van 16 april 1963**

betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.
(Hoofdstuk III van de tekst van de Commissie).

Artikel 30bis (nieuw).

(Art. 60 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelt de heer Schyns voor (stuk n° 407/6) onder een nieuw hoofdstuk IIbis, (« Bepalingen ter aanvulling van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering der minder-validen ») aan de Koning de bevoegdheid te geven om de bepalingen van de wetten der arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden te wijzigen wanneer het om gehandicapten gaat die in beschermde werkplaatsen worden tewerkgesteld.

Article 29.

(Art. 57 du texte adopté par la Commission).

Le Gouvernement a proposé, par voie d'amendement, de remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Un article 34bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 34bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'employé qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeux. »

La justification est la même que pour l'article 1^{er}.

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 29bis (nouveau).

(Article 58 du texte adopté par la Commission).

Le Gouvernement a proposé d'insérer un article 29bis (nouveau) (Doc. n° 407/3).

Pour les ouvriers, une interdiction générale a été introduite, voir l'article 3bis (nouveau) du projet de loi, insérant un article 6bis dans la loi du 10 mars 1900. La disposition dérogatoire du deuxième alinéa a été insérée sur la proposition du Conseil national du Travail (avis n° 246).

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 30.

(Article 59 du texte adopté par la Commission.)

L'article a été amendé par le Gouvernement (Doc. n° 407/3).

La loi relative au contrat d'emploi est rendu applicable d'une façon générale à tous les employés sans plafonds de rémunération. Seule l'application d'un nombre restreint d'articles est subordonnée à des plafonds de rémunération. La Commission paritaire nationale des employés n'intervient plus dans la modification des plafonds de rémunération.

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE IIbis (nouveau).**Dispositions complétant l'article 23 de la loi du 16 avril 1963**

relative au reclassement social des handicapés.
(Chapitre III du texte adopté par la Commission.)

Article 30bis (nouveau).

(Art. 60 du texte adopté par la Commission.)

M. Schyns propose, par voie d'amendement (Doc. n° 407/6), d'accorder au Roi, dans un nouveau chapitre IIbis, « Dispositions complétant l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés », le pouvoir de modifier les dispositions des lois relatives au contrat de travail et au contrat d'emploi lorsqu'il s'agit de handicapés occupés dans des ateliers protégés.

In de hiernavolgende Regeringsnota wordt het probleem samengevat na ruggespraak van de Regering met de auteur en het R. S. R. M. V.

1. Zoals voorzien hebben contacten plaatsgehad tussen het Departement en de diensten van het Fonds voor mindervaliden zulks met het akkoord van de heer Schyns.

Hierdoor kwam het tot de volgende ophelderingen.

— Het door de heer Schyns voorgestelde amendement moest het mogelijk maken al de moeilijkheden die de toepassing van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden en voor werklieden in een zo bijzonder arbeidsmilieu als de beschermde werkplaats kon medebrengen, gemakkelijk op te lossen, zonder dat, voor een zo bijzondere en beperkte sector, een beroep op de wetgever dient te worden gedaan.

— Het blijkt dat het enige probleem dat thans ter zake rijst, dat van de duur van de proeftijd is.

Gelet enerzijds op de aard en de ernst van de handicap van de werknemers die in beschermde werkplaatsen moeten werken en anderzijds op de soorten van arbeid en van werkmethoden waartoe de beschermde werkplaatsen een toevlucht moeten nemen, blijkt het volstrekt noodzakelijk te bepalen dat, meer in het bijzonder wat betreft de arbeidsovereenkomst voor werklieden in de beschermde werkplaatsen :

a) voor de proeftijd geen minimumduur moet worden vastgesteld;

b) de proeftijd maximum dertig dagen mag bedragen.

— Mocht de wetgever oordelen, dat een te verstrekkende draagwijdte is gegeven aan de bevoegdheid om afwijkingen toe te staan, welke aan de Koning bij het amendement van de heer Schyns wordt verleend, hoewel dat amendement niet verder reikt dan het zeer beperkte en heel bijzondere domein van de arbeid in de beschermde werkplaatsen, dan kan die bevoegdheid, indien enkel op de bestaande vereisten wordt gelet, uitsluitend worden beperkt tot de bepalingen die betrekking hebben op de proeftijd.

2. De Raad van State heeft in zijn advies L 10.253/1 omtrent het amendement van de heer Schyns op 31 oktober 1967 opgemerkt :

« Het amendement bepaalt dat de Koning reglementerend optreedt, op advies van de raad van beheer van het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden. De verplichting de raad van beheer voor dergelijke uitvoeringsbesluiten te raadplegen, is reeds in algemene bewoordingen neergeschreven in artikel 9 van de wet van 16 april 1963; de woorden « op advies van de raad van beheer van het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden », zijn dienvolgens een overbodige herhaling. »

3. Gelet op de voorkomende overwegingen sub 1 en 2, kan het amendement van de heer Schyns als volgt worden opgesteld.

« Artikel 23, derde lid, van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden wordt aangevuld als volgt :

« Te dien einde kan de Koning afwijken van het bepaalde in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en

La note gouvernementale ci-après constitue un résumé du problème tel qu'il se pose après consultation entre le Gouvernement, l'auteur et le F. N. R. S. H.

1. Des contacts ont eu lieu comme prévu entre le département et les services du Fonds des Handicapés, en accord avec M. Schyns.

Ils ont permis de dégager les précisions suivantes :

— L'amendement présenté par M. Schyns avait en vue de permettre que toutes les difficultés pouvant résulter de l'application des contrats d'emploi et de travail dans un milieu de travail aussi particulier que l'atelier protégé puissent être aisément résolues sans qu'il soit nécessaire, pour un secteur aussi spécial et restreint, d'avoir recours au législateur.

— Il apparaît que le seul problème qui se pose en la matière à l'heure actuelle est celui de la durée de la période d'essai.

En effet, compte tenu, d'une part, de la nature et de la gravité du handicap des travailleurs appelés à exercer leurs activités dans des ateliers protégés et, d'autre part, des genres d'activités et des méthodes de travail auxquels les ateliers protégés doivent, de ce fait, recourir, il paraît indispensable de prévoir, plus particulièrement en matière de contrat de travail, que dans le cadre des ateliers protégés :

a) l'essai ne doit pas avoir une durée minimum;

b) la durée maximum de l'essai peut aller jusqu'à trente jours.

— Si le législateur devait estimer que le pouvoir de dérogation confié au Roi par l'amendement de M. Schyns, bien que limité au secteur très restreint et très particulier du travail en atelier protégé, a néanmoins une portée trop étendue, l'on pourrait, si l'on ne tient compte que des exigences actuelles, le limiter aux seules dispositions ayant trait à la durée de la période d'essai.

2. Le Conseil d'Etat, dans son avis L10.253/1 sur l'amendement de M. Schyns, avait fait observer le 31 octobre 1967 :

« L'amendement prévoit que le Roi réglemente en la matière après avis du conseil de gestion du Fonds national de reclassement social des handicapés. L'obligation de consulter le conseil de gestion pour ce qui concerne les arrêtés d'exécution de la nature visée est déjà énoncé en termes généraux à l'article 9 de la loi du 16 avril 1963; les mots « après avis du Conseil de gestion du Fonds national de reclassement social des handicapés » constituent donc une répétition superflue.

3. Compte tenu des considérations sous 1 et 2 ci-dessus, l'amendement présenté par M. Schyns pourrait être libellé comme suit :

« L'article 23, alinéa 3, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés est complété comme suit :

A cette fin, le Roi peut déroger aux dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des lois

van de gecoördineerde wetten op het bediedencontract, welke betrekking hebben op de duur van de proeftijd.

* * *

Bij deze tekst sloot de Commissie zich aan. Hij zal voorkomen onder een Hoofdstuk IIbis luidend als volgt. Bepaling die de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclasering van de minder-validen wijzigt.

Het gewijzigd amendement werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK III.

Bepalingen die de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wijzigen.
(Hoofdstuk IV van de tekst van de Commissie.)

Artikel 30bis (nieuw).

(Art. 61 van de tekst van de Commissie.)

Het amendement van de Regering (stuk 407/3) werd als volgt gewijzigd :

« Art. 3bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de aangeworvene die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben. »

Het betreft hier een voor de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen aangepaste versie van hetgeen door de geamendeerde artikelen 1 en 29 van het wetsontwerp in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden wordt ingelast.

Het gewijzigd amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 31.

(Art. 62 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelt de Regering voor artikel 25bis van de wet van 1 april 1963 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen te vervangen door wat volgt :

« Art. 25bis. — § 1. — Indien de werkgever een handeling verricht welke erop gericht is eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd tussen het ogenblik waarop hij door een geneeskundig getuigschrift van de zwangerschap van de werknemster werd verwittigd en het einde van de maand die volgt op het postnataal verlot, kan de werknemster om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn en uiterlijk de dertigste dag na de datum van de betekening van de opzegging. Wordt geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de datum van de beëindiging zonder opzegging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek van de werknemster mede. Een weigering mag enkel steunen op redenen

coordonnées relatives au contrat d'emploi qui concernent la durée de la période d'essai. »

* * *

La Commission s'est ralliée à ce texte, qui sera repris dans un Chapitre IIbis, libellé comme suit : « Disposition modifiant la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés. »

L'amendement modifié a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE III.

Dispositions modifiant la loi sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.
(Chapitre IV du texte adopté par la Commission.)

Article 30bis (nouveau).

(Article 61 du texte adopté par la Commission.)

L'amendement du Gouvernement (Doc. n° 407/3) a été modifié comme suit :

« Art. 3bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'engagé qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail. »

Il s'agit d'une version, adaptée au contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, des dispositions insérées dans les lois relatives au contrat de travail et au contrat d'emploi par les articles amendés 1 et 29 du projet de loi.

L'amendement modifié a été adopté à l'unanimité.

Article 31.

(Art. 62 du texte adopté par la Commission.)

Par voie d'amendement, le Gouvernement propose de remplacer l'article 25bis de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure par ce qui suit :

« Art. 25bis. — § 1^{er}. — Si l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat à durée indéterminée entre le moment où il a été informé par certificat médical de l'état de grossesse de l'engagée et la fin du mois qui suit le congé postnatal, l'engagée peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis, être introduite avant l'expiration du préavis et au plus tard le trentième jour qui suit la date de la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la rupture sans préavis.

« L'employeur communique sa décision à l'engagée au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs étrangers à l'état

welke vreemd zijn aan de fysische toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling van de werknemster. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

» Zo de werkgever de in het tweede lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde tweede lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de werknemster een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van artikel 31.

» De werkgever die de werknemster in de onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen te storten welke verband houden met dit loon.

» § 2. — De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeids-
onderbrekingen bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwen-
arbeid.

» Bij het begin van één van deze perioden, behoudt de werknemster gedurende een periode van zeven dagen het recht op het normaal loon.

» Indien de werknemster buiten de voornoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 25^{quater} van toepassing. »

De heer Nyffels heeft op dit artikel eveneens een amendement ingediend (Stuk n° 270/2).

De Regering en de heer Nyffels dienden trouwens gelijk-
luidende amendementen in wat betreft de arbeidsovereen-
komsten voor arbeiders en bedienden (zie de art. 8 en 18
van het wetsontwerp en de bespreking van die amendemen-
ten bij artikel 8). Men wordt hetzelfde lot beschoren :

1° Het regeringsamendement wordt eenparig aange-
nomen, wat § 2 van artikel 25^{bis} betreft;

2° Het regeringsamendement werd ingetrokken, wat § 1
van artikel 25^{bis} betreft;

3° Het amendement van de heer Nyffels werd eveneens
ingetrokken.

De twee ingetrokken amendementen zullen opnieuw ter
sprake komen bij de bespreking van het later in te dienen
wetsontwerp houdende de coördinatie van de wetgevingen
betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De forfaitaire vergoeding vermeld in artikel 25^{bis}, § 1,
3° lid, zal in het koninklijk besluit n° 40 betreffende de
vrouwenarbeid worden opgenomen (zie artikel 38^{bis} van
het wetsontwerp).

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 32.

(Art. 63 van de tekst van de Commissie.)

De Regering diende bij dit artikel een amendement in
luidend als volgt :

» 4° in § 5 worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid wordt de tweede zin « Desgevraagd
legt hij een medisch attest voor » geschrapt;

2° tussen het tweede en het derde lid wordt het volgend
lid ingevoegd :

physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de
l'engagée. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en
même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

» S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en
vertu de l'alinéa 2 ou si le motif invoqué à l'appui de son
refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 2
ou fait défaut, l'employeur payera à l'engagée une indemnité
égale au double de la rémunération correspondante au délai
de préavis avec un maximum de trois mois, sans préjudice
de l'application de l'article 31.

» L'employeur qui réintègre l'engagée dans l'entreprise
est tenu de payer la rémunération perdue par elle et de
verser les cotisations des employeurs et des travailleurs
afférentes à cette rémunération.

» § 2. — L'exécution du contrat est suspendue pendant
les périodes de congé et d'interruption de travail visées à
l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le
travail des femmes.

» Au début de l'une de ces périodes, l'engagée conserve le
droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

» En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse
ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées ci-
dessus, les dispositions de l'article 25^{quater} sont applica-
bles. »

M. Nyffels a également présenté un amendement à cet
article (Doc. n° 270/2).

Des amendements identiques ont d'ailleurs été proposés
par le Gouvernement et par M. Nyffels en ce qui concerne
le contrat de travail et le contrat d'emploi (voir les articles 8
et 18 du projet de loi et la discussion de ces amendements à
l'article 8). Le même sort leur a été réservé :

1° L'amendement du Gouvernement a été adopté à l'una-
nimité en ce qui concerne le § 2 de l'article 25^{bis};

2° L'amendement du Gouvernement a été retiré en ce qui
concerne le § 1 de l'article 25^{bis};

3° L'amendement de M. Nyffels a été retiré également.

Les deux amendements retirés seront repris lors de l'exa-
men du projet de loi portant coordination des législations
relatives aux contrats de louage de travail, à déposer ulté-
rieurement.

L'indemnité forfaitaire prévue à l'article 25^{bis}, § 1, ali-
néa 3, sera reprise dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des
femmes (voir l'article 38^{bis} du projet de loi).

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 32.

(Art. 63 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement a présenté à cet article un amendement
libellé comme suit :

» 4° au § 5 sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 2, la deuxième phrase « S'il y est invité,
il produira un certificat médical » est supprimée;

2° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3;

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of, bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in § 1 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan;

3° in het derde lid, dat het vierde lid wordt, worden de woorden : « bovendien mag hij niet weigeren » vervangen door de woorden : « bovendien mag de werknemer niet weigeren ».

Het artikel 11bis (nieuw) tot wijziging van artikel 29bis van de wet van 10 maart 1900 en artikel 18bis (nieuw) tot wijziging van artikel 9, § 2, van de wet betreffende het bediendencontract hebben een zelfde draagwijdte.

Een lid stelt voor in het 4°, 2°, de referentie naar het arbeidsreglement te schrappen. Deze referentie zou uit den boze zijn aangezien de wet betreffende het arbeidsreglement niet vermeldt dat bepalingen in verband met het geneeskundig attest in het arbeidsreglement opgenomen worden (art. 6 en 8 van de wet van 8 april 1965).

De Minister wijst op het door de Nationale Arbeidsraad eenparig uitgebracht advies (n° 277). Hij vestigt er de aandacht op dat bij toepassing van artikel 10 van de wet van 8 april 1965 in het arbeidsreglement andere dan verplichte bepalingen mogen voorkomen.

Het door de Regering geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 33.

(Art. 64 van de tekst van de Commissie.)

Voorgesteld werd dit artikel te wijzigen als volgt :

« Art. 29bis. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Een gelijkaardige bepaling werd in de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en bedienden ingevoegd (art. 5 en 24 van het ontwerp).

Het aldus gewijzigd artikel werd eenparig aangenomen.

Artikel 34.

(Art. 65 van de tekst van de Commissie.)

Op dit artikel diende de Regering een amendement in (stuk n° 270/4).

Er zij genoteerd dat de amendementen betreffende de artikelen 7ter (nieuw) en 26 eveneens tot doel hebben de aanrekenbaarheid van de schadevergoeding wegens contractbreuk op het loon van de werknemer uit te sluiten.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

Artikel 35.

(Art. 66 van de tekst van de Commissie.)

De straffen voorzien in artikel 41 van de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wor-

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'engagé produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'engagé peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé au § 1^{er}, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat;

3° à l'alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, les mots : « en outre, il ne peut refuser » sont remplacés par les mots : « en outre, l'engagé ne peut refuser ».

L'article 11bis (nouveau) modifiant l'article 29bis de la loi du 10 mars 1900 et l'article 18bis (nouveau) modifiant l'article 9, § 2, de la loi sur le contrat d'emploi ont une portée identique.

Un membre a proposé qu'au 4°, 2°, toute référence au règlement de travail soit supprimée. Cette référence lui paraît illogique, étant donné que la loi instituant les règlements de travail ne prévoit rien quant à l'insertion dans les règlements de travail de dispositions relatives au certificat médical (art. 6 et 8 de la loi du 8 avril 1965).

Le Ministre s'est référé à l'avis unanime du Conseil national du Travail à ce sujet (n° 277). Il a attiré l'attention du membre sur le fait qu'en application de l'article 10 de la loi du 8 avril 1965 le règlement de travail peut contenir d'autres dispositions que celles qui sont obligatoires.

L'article amendé par le Gouvernement a été adopté à l'unanimité.

Article 33.

(Art. 64 du texte adopté par la Commission.)

Il a été proposé de modifier cet article comme suit :

« Art. 29bis. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

Une disposition analogue a été insérée dans le contrat de travail et dans le contrat d'emploi (art. 5 et 24 du projet).

L'article ainsi amendé a été adopté à l'unanimité.

Article 34.

(Art. 65 du texte adopté par la Commission.)

Le Gouvernement a présenté un amendement à cet article (Doc. n° 270/4).

Il convient de noter que les amendements relatifs aux articles 7ter (nouveau) et 26 ont également pour but d'empêcher l'imputabilité des dommages et intérêts du chef de rupture du contrat sur la rémunération du travailleur.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Article 35.

(Art. 66 du texte adopté par la Commission.)

Les peines prévues par l'article 41 de la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navi-

den aangepast om eenheid te brengen in de strafbepalingen van het arbeidsrecht.

Wat betreft de herhaling, de aansprakelijkheid van de werkgever voor de betaling van de boeten, de toepassing van het strafwetboek en de verjaring van de strafvordering, wordt naar de wet van 12 april 1965 verwezen.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK IV.

Bepalingen
die de wet betreffende de bescherming van het loon
der werknemers wijzigen.
(Hoofdstuk V van de tekst van de Commissie.)

Artikel 36.

(Art. 67 van de tekst van de Commissie.)

Op voorstel van een lid, werd dit artikel gewijzigd opdat de uitbetaling eveneens langs het Gemeentekrediet om zou mogen geschieden.

Op verzoek van de Regering wordt in fine van het artikel de datum van het koninklijk besluit « 15 december 1934 » gewijzigd door « 23 juni 1967 ».

Artikel 37.

(Art. 68 van de tekst van de Commissie.)

Het betreft hier sommen die van het loon van de werknemer mogen worden afgehouden.

De Commissie heeft amendementen aangenomen waardoor de schadevergoeding wegens contractbreuk niet rechtstreeks van het loon zal mogen worden afgehouden (zie artikelen 7ter (nieuw), 26 en 34 van het wetsontwerp). Op voorstel van de Regering (stuk n° 270/4) besliste de Commissie derhalve de verwijzing naar de artikelen 25 van de wet van 10 maart 1900, 21bis van de geordende wetten betreffende het bediendencontract en 32 van de wet van 1 april 1936 weg te laten.

Het geamendeerd artikel werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK V.

**Bepaling tot wijziging van de wet op de arbeid
der vrouwen en kinderen**
(Hoofdstuk VI van de tekst van de Commissie.)

Artikel 38.

Het amendement van de Regering ertoe strekkend dit artikel te schrappen werd eenparig aangenomen. Sinds de inwerkingtreding van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid is dit artikel overbodig geworden.

Artikel 38bis (nieuw).

(Art. 69 van de tekst van de Commissie.)

De Commissie stelde voor :

1° De titel van Hoofdstuk V als volgt te wijzigen :

gation intérieure sont adaptées afin d'unifier les dispositions pénales que contient le droit du travail.

Pour ce qui concerne la récidive, la responsabilité de l'employeur quant au paiement des amendes, l'application du Code pénal et la prescription de l'action publique, il a été renvoyé à la loi du 12 avril 1965.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE IV.

Dispositions
modifiant la loi concernant la protection de la rémunération
des travailleurs.
(Chapitre V du texte adopté par la Commission.)

Article 36.

(Art. 67 du texte adopté par la Commission.)

Sur la proposition d'un membre cet article a été modifié de manière à ce que les paiements puissent se faire également à l'intervention du Crédit communal.

A la demande du Gouvernement, la date de l'arrêté royal (le 15 décembre 1934), in fine de l'article, a été remplacée par le 23 juin 1967.

Article 37.

(Art. 68 du texte adopté par la Commission.)

Il s'agit ici des sommes qui peuvent être retenues de la rémunération du travailleur.

La Commission a adopté des amendements en vertu desquels les dommages-intérêts du chef de rupture de contrat ne peuvent pas être retranchés directement de la rémunération (voir art. 7ter (nouveau), 26 et 34 du projet de loi). Sur la proposition du Gouvernement (Doc. n° 270/4), la Commission a décidé, en conséquence, de supprimer le renvoi aux articles 25 de la loi du 10 mars 1900, 21bis des lois coordonnées sur le contrat d'emploi et 32 de la loi du 1^{er} avril 1936.

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE V.

**Dispositions modifiant la loi sur le travail des femmes
et des enfants**
(Chapitre VI du texte adopté par la Commission.)

Article 38.

L'amendement du Gouvernement tendant à supprimer cet article a été adopté à l'unanimité. Depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, cet article est devenu superflu.

Article 38bis (nouveau).

(Art. 69 du texte adopté par la Commission.)

La Commission a proposé :

1° de modifier comme suit le titre du chapitre V :

« Bepaling tot wijziging van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid. »

2° Artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid aan te vullen met wat volgt :

« Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een « forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, de artikelen 20 en 21 van de geordende wetten betreffende het bediedencontract en artikel 31 van de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. »

Bij de bespreking van de artikelen 8, 18 en 31 van het wetsontwerp had de Commissie de wens geuit dat een bepaling over de forfaitaire vergoeding in geval van wederrechtelijke afdanking wegens zwangerschap in de wet betreffende de vrouwenarbeid zou worden ingelast.

Op voorstel van de heer Castel wordt in het amendement bepaald dat de forfaitaire vergoeding gelijkwaardig moet zijn aan het brutoloon voor drie maanden.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK VI.

Wijziging van de wet tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering (Hoofdstuk VII van de tekst van de Commissie).

Artikel 39.

(Art. 70 van de tekst van de Commissie.)

Het toepassingsgebied van de wet van 9 juli 1957 werd uitgebreid tot de persoonlijke leningen.

Dit artikel strekt ertoe de overdracht of het beslag op het loon van minderjarigen uit hoofde van persoonlijke leningen of afbetaling te verbieden.

Het artikel werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK VIbis.

Bepalingen tot wijziging van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers (Hoofdstuk VIII van de tekst van de Commissie).

Artikel 39bis (nieuw).

(Art. 71 van de tekst van de Commissie.)

Door dit regeringsamendement (Stuk n° 407/3) wordt een hoofdstuk VIbis (nieuw) ingevoegd : de loongrens betreffende het mededingingsbeding waarvan sprake in de artikelen 18, eerste lid, en 20, eerste lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers wordt verhoogd.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

« Disposition modifiant l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. »

2° de compléter l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes par ce qui suit :

« Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et de l'article 31 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. »

Lors de la discussion des articles 8, 18 et 31 du projet de loi, la Commission avait exprimé le souhait que soit insérée dans la loi sur le travail des femmes une disposition prévoyant l'octroi d'une indemnité forfaitaire en cas de licenciement illégal pour cause de grossesse.

Sur la proposition de M. Castel, l'amendement prévoit que l'indemnité forfaitaire sera équivalente à la rémunération brute de trois mois.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE VI.

Dispositions modifiant la loi réglementant les ventes à tempérament et leur financement (Chapitre VII du texte adopté par la Commission.)

Article 39.

(Art. 70 du texte adopté par la Commission.)

Le champ d'application de la loi du 9 juillet 1957 a été étendu aux prêts personnels.

Cet article tend à interdire la cession de la rémunération des mineurs d'âge du chef de prêts personnels à tempérament.

L'article a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE VIbis.

Dispositions modifiant la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce (Chapitre VIII du texte adopté par la Commission.)

Article 39bis (nouveau).

(Art. 71 du texte adopté par la Commission.)

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 407/3) tend à insérer un chapitre VIbis (nouveau) : le plafond des rémunérations afférent à la clause de non-concurrence dont question aux articles 18, premier alinéa, et 20, premier alinéa, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce est augmenté.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

Artikel 30ter (nieuw).

(Art. 72 van de tekst van de Commissie.)

Bij wijze van amendement stelt de Regering voor in dezelfde wet een artikel 20bis in te voegen, luidend als volgt:

« Art. 20bis. — Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 18, eerste lid, en 20, eerste lid, bepaalde loonbedragen wijzigen. »

Men zal zich herinneren dat artikel 6bis (nieuw) (Stuk n° 407/3) en artikel 30 van het wetsontwerp een gelijkwaardige bevoegdheid aan de Koning verlenen.

Het amendement werd eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK VII.**Overgangsbepalingen.**

(Hoofdstuk IX van de tekst van de Commissie.)

Artikel 40.

(Art. 73 van de tekst van de Commissie.)

Het betreft hier een overgangsbepaling. De vóór de inwerkingtreding van de wet betekende opzeggingen blijven van kracht. De nieuwe regelen op de opzegging bij en na het bereiken van de pensioenleeftijd, doen daaraan geen afbreuk.

Twee regeringsamendementen werden ingediend. Het eerste (stuk 407/3) past de verwijzingen naar de artikelen aan. Het tweede strekt ertoe de verwijzing naar de artikelen 8, 18, 31 en 38 betreffende de bescherming tegen de afdanking in geval van moederschap te schrappen. Die bescherming werd immers verwezenlijkt bij artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1964 op de vrouwenarbeid.

Beide amendementen werden aangenomen.

Artikel 41.

(Art. 74 van de tekst van de Commissie.)

Deze bepaling wordt in de memorie van toelichting (p. 26) duidelijk toegelicht.

Volgens een lid moet het ontwerp duidelijk bepalen dat er, om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, steeds opzegging moet worden gegeven; zoniet blijft de overeenkomst gewoon van kracht en zijn de gewone, soms langlopende opzeggingstermijnen toepasselijk.

Het lid wijst er voorts op dat in de huidige stand van zaken sommige tegenstrijdige vonnissen twijfel kunnen doen ontstaan omtrent de verplichting tot het geven van een regelmatige opzegging.

De Minister en een lid beklemtonen dat thans reeds de regel geldt volgens welke bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd slechts door een opzegging een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tenzij dienaangaande in een ontbindend beding is voorzien. In het kader van het onderhavige ontwerp is de opzegging evenwel altijd noodzakelijk.

Dit artikel werd eenparig aangenomen.

Article 30ter (nouveau).

(Art. 72 du texte adopté par la Commission.)

Par voie d'amendement, le Gouvernement a proposé d'insérer dans la même loi un article 20bis, libellé comme suit :

« Art. 20bis. — Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 18, alinéa 1^{er}, et 20, alinéa 1^{er}. »

On se rappellera que l'article 6bis (nouveau). (Doc. n° 407/3) et l'article 30 du projet de loi octroient un pouvoir analogue au Roi.

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE VII.**Dispositions transitoires**

(Chapitre IX du texte adopté par la Commission.)

Article 40.

(Art. 73 du texte adopté par la Commission.)

Il s'agit d'une disposition transitoire. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la loi restent valables. Les nouvelles dispositions en matière de préavis donné au moment où l'âge de la pension est atteint ou après celui-ci n'y portent pas préjudice.

Deux amendements du Gouvernement ont été présentés. Le premier (Doc. n° 407/3) adopte les références aux articles. Le second supprime la référence aux articles 8, 18, 31 et 38 relatifs à la protection contre le licenciement en cas de maternité. Cette protection est, en effet, assurée par l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1964 sur le travail des femmes.

Les deux amendements ont été adoptés.

Article 41.

(Art. 74 du texte adopté par la Commission.)

Cette disposition est clairement justifiée dans l'exposé des motifs (p. 26).

Un membre a déclaré que le projet doit prévoir expressément que pour mettre fin au contrat d'emploi au moment d'atteindre l'âge de la pension, le préavis doit toujours être donné; sinon, la convention reste normalement en vigueur et les délais de préavis ordinaires, parfois très longs, sont d'application.

Le membre a signalé ensuite que, dans l'état actuel des choses, certains jugements contradictoires peuvent faire naître un doute quant à l'obligation de notifier un préavis régulier.

Le Ministre et un membre ont déclaré que, dès à présent, prévaut la règle selon laquelle, sauf dans le cas où le contrat contient une clause résolutoire, seul le préavis peut mettre fin au contrat d'emploi au moment où l'âge de la retraite est atteint. Dans le cadre du présent projet, le préavis est indispensable dans tous les cas.

L'article a été adopté à l'unanimité.

HOOFDSTUK VIII.

Opheffingsbepalingen.
(Hoofdstuk X van de tekst van de Commissie).

Artikel 42.
(Art. 75 van de tekst van de Commissie.)

De Regering amendeerde dit artikel (stuk n° 270/4). Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad (advies n° 299) wordt artikel 10 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden eveneens opgeheven.

Het gewijzigd artikel wordt eenparig aangenomen.

* * *

Het gehele wetsontwerp zoals het hierna voorkomt, werd eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

L. VERHENNE,

De Voorzitter,

H. CASTEL.

CHAPITRE VIII.

Dispositions abrogatoires
(Chapitre X du texte adopté par la Commission).

Article 42.
(Art. 75 du texte adopté par la Commission.)

Cet article a été amendé par le Gouvernement (Doc. n° 270/4). Sur proposition du Conseil national du Travail (avis n° 299), l'article 10 de la loi sur le contrat de travail a été également abrogé.

L'article modifié a été adopté à l'unanimité.

* * *

Le projet de loi dans son ensemble, tel que reproduit ci-après, a été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

L. VERHENNE,

Le Président,

H. CASTEL.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

EERSTE HOOFDSTUK.

Bepalingen
tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Art. 1 (vroeger art. 1).

Een artikel *2bis*, luidend als volgt, wordt in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst ingevoegd :

« Art. 2bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werkmán die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen. »

Art. 2.

Artikel 5 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 5. — De arbeidsovereenkomst voor werklíeden wordt gesloten, hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden. »

Art. 3 (vroeger art. 2).

Artikel *5bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 5bis. — De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is evenwel niet vereist in bedrijfstakken en voor categorieën van werklíeden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst door het paritaire comité toegestaan is of met het gebruik overeenstemt. »

Art. 4 (vroeger art. 3).

Een artikel *5ter*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 5ter. — § 1. — De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt.

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

CHAPITRE PREMIER.

Dispositions
modifiant la loi sur le contrat de travail.

Article premier (anc. art. 1).

Un article *2bis*, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

« Art. 2bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'ouvrier qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeux. »

Art. 2.

L'article 5 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5. — Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie. »

Art. 3 (anc. art. 2).

L'article *5bis* de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5bis. — Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par la commission paritaire ou correspond à l'usage. »

Art. 4 (anc. art. 3).

Un article *5ter*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 5ter. — § 1^{er}. — Le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. — De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. — Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. — Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt. »

Art. 5.

Artikel 6 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 6. — De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden. »

Art. 6.

Een artikel 6bis luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 6bis. — De werklieden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor werklieden in de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen. »

Art. 7 (vroeger art. 4).

Artikel 8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 12 april 1965, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 8. — De werkmán is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

Ingeval de werkmán bij de uitvoering van zijn overeenkomst de onderneming schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen aansprakelijk, als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

§ 2. — La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de prévision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. — En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. — Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail sans motif grave est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour, le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause, dès qu'après la reprise du travail, dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints. »

Art. 5.

L'article 6 de la même loi, modifié par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 6. — Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

Art. 6.

Un article 6bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 6bis. — Les ouvriers et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat de travail. »

Art. 7 (anc. art. 4).

L'article 8 de la même loi, modifié par les lois des 4 mars 1954 et 12 avril 1965, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. — L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

En cas de dommages causés à l'entreprise par l'ouvrier dans l'exécution de son contrat, celui-ci ne répond que de son dol et de sa faute grave.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het tweede en derde lid bepaalde aansprakelijkheid, tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De vergoedingen of schadeloosstellingen die krachtens de bepalingen van dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden na de feiten of bij rechterlijke uitspraak werden vastgesteld, kunnen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

Art. 8.

Artikel 9 van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid :

« Elk daarmee strijdig beding is nietig. »

Art. 9.

Artikel 13, eerste lid, van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« De werkgever moet als een goed huisvader zorgen voor het gereedschap dat aan de werkmán toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat gereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven. »

Art. 10.

Een artikel 16bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 16bis. — Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden de staking van de activiteit waarvoor de werkmán in dienst is genomen tot gevolg heeft, of indien de overeenkomst is gesloten met het oog op een persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan. »

Art. 11 (vroeger art. 5).

Een artikel 19quinquies, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 19quinquies. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 12.

Artikel 20 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 20. — Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Ontslag om dringende redenen mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par un accord des parties conclu après les faits ou par décision judiciaire sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 8.

L'article 9 de la même loi est complété par l'alinéa suivant :

« Toute convention contraire est nulle. »

Art. 9.

L'article 13, alinéa 1^{er}, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils ou ces effets. »

Art. 10.

Un article 16bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 16bis. — La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle l'ouvrier avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant. »

Art. 11 (anc. art. 5).

Un article 19quinquies, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 19quinquies. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

Art. 12.

L'article 20 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 20. — Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait

termijn, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij aangekende brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn. »

Art. 13.

De artikelen 21 en 21bis van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 december 1962, worden opgeheven.

Art. 14.

Artikel 23 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 15 (vroeger art. 6).

Artikel 24 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 24. — Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk wordt aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Nietig is elk beding dat er toe strekt de vergoeding te verminderen in geval van beëindiging door de werkgever. »

Art. 16.

Een artikel 24ter, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 24ter. — Onverminderd artikel 22 zal de werkgever, welke een voor onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen gelijk aan het geleden nadeel, zonder dat deze vergoeding lager mag zijn dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 28quinquies, § 4, van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, in artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen en in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid. »

Art. 17.

Een artikel 24quater, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 24quater. — In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150 000 F niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als nietbestaand beschouwd.

qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs graves notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé. »

Art. 13.

Les articles 21 et 21bis de la même loi, modifiés par la loi du 10 décembre 1962, sont abrogés.

Art. 14.

L'article 23 de la même loi est abrogé.

Art. 15 (anc. art. 6).

L'article 24 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 24. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Est nulle, toute clause qui tend à réduire le montant de l'indemnité en cas de résiliation par l'employeur. »

Art. 16.

Un article 24ter, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 24ter. — Sans préjudice de l'article 22, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité égale au préjudice subi, sans que cette indemnité puisse toutefois être inférieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis.

L'indemnité visée à l'alinéa 1^{er} est due, indépendamment du fait que l'ouvrier ait été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 28quinquies, § 4 de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1^{er}bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. »

Art. 17.

Un article 24quater, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 24quater. — Dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 F, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in het eerste lid bepaalde bedrag wijzigen. »

Art. 18.

Artikel 25 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 12 april 1965, wordt opgeheven.

Art. 19 (vroeger art. 7).

Een artikel 26bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 26bis. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 F of met één van deze straffen worden gestraft :

1° elke werkgever die na de ontvangst van de bij artikel 26 bedoelde borgtocht deze niet in bewaring belegt uiterlijk binnen vijftien dagen;

2° zij die als voorwaarde voor het begeven van een betrekking of zelfs voor het verlenen van kortingen of commissielonen, de verplichting opleggen aandelen, deelbewijzen, of welkdanige obligaties aan te kopen, erop in te schrijven of te storten of geldsommen te overhandigen anders dan als borgstelling van de werkmán. »

Art. 20.

In artikel 28 van dezelfde wet, worden het derde tot het zesde lid, ingevoegd bij de wet van 20 juli 1960, door de volgende bepalingen vervangen :

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

Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán het recht op het normaal loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens de technische stoornis in de onderneming en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 12 moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest het recht op het in het vierde lid bedoeld loon wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt. »

Art. 21 (vroeger art. 8).

In artikel 28bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1960, 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° het bepaalde in b wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« b) De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Bij het begin van een van deze perioden behoudt de werkster het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier le montant prévu à l'alinéa 1^{er}. »

Art. 18.

L'article 25 de la même loi, modifié par la loi du 12 avril 1965, est abrogé.

Art. 19 (anc. art. 7).

Un article 26bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 26bis. — Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 F ou d'une de ces peines seulement :

1° tout employeur qui, ayant reçu le cautionnement visé à l'article 26, n'en aura pas effectué le dépôt au plus tard dans les quinze jours;

2° ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises et commissions, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds, à titre autre que celui de cautionnement de l'ouvrier. »

Art. 20.

A l'article 28 de la même loi, les alinéas 3 à 6, insérés par la loi du 20 juillet 1960, sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

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

La journée de travail interrompue en raison d'un accident technique se produisant dans l'entreprise et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit au salaire visé à l'alinéa 4, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles. Toutefois ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la rupture du contrat. »

Art. 21 (anc. art. 8).

A l'article 28bis de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954 et modifié par les lois des 20 juillet 1960, 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963, sont apportées les modifications suivantes :

1° les dispositions reprises au littéra b sont remplacées par les dispositions suivantes :

« b) L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Au début de l'une de ces périodes, l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

Indien de werkster buiten de in het eerste lid bedoelde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 29 van toepassing. »

2° Het bepaalde in c wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« c) Tijdens de bij dit artikel bedoelde schorsingen behoudt de werkman het recht opzegging te doen en loopt de opzeggingstermijn wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij dit artikel bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing. »

Art. 22 (vroeger art. 9).

In artikel 28ter van dezelfde wet gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 20 juli 1960 en 10 december 1962, wordt het volgend lid tussen het eerste en het tweede lid ingevoegd :

« Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman gewaarschuwd worden dat het werk wordt hervat. »

Art. 23.

In artikel 28quater van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 december 1962, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2, eerste lid, wordt aangevuld als volgt :

« Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. »;

2° § 2, tweede lid, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits mededeling wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen. »;

3° § 2, derde lid, 3°, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen. »;

4° § 2, vierde lid, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven notificatie aan ieder werkloos gestelde werknemer,

En cas d'incapacité de travail, du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, les dispositions de l'article 29 sont applicables. »

2° Les dispositions reprises au littéra c sont remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Pendant les suspensions prévues au présent article l'ouvrier conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Si l'employeur a donné congé avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions prévues au présent article, ce délai cesse de courir pendant cette suspension. »

Art. 22 (anc. art. 9).

A l'article 28ter de la même loi, modifié par les lois des 4 mars 1954, 20 juillet 1960 et 10 décembre 1962, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci. »

Art. 23.

A l'article 28quater de la même loi, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2, alinéa 1^{er}, est complété comme suit :

« Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. »;

2° le § 2, alinéa 2, est remplacé par la disposition suivante :

« La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris. »;

3° le § 2, alinéa 3, 3°, est remplacé par la disposition suivante :

« 3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin. »;

4° le § 2, alinéa 4, est remplacé par la disposition suivante :

« L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept

ten minste zeven dagen vooraf, de dag van notificatie niet inbegrepen. Die notificatie moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven. »;

5° § 3 wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« § 3. — De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden. »

6° Een § 5bis, luidend als volgt, wordt ingevoegd :

« § 5bis. — Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn notificatie wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn notificatie een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele notificatie aan de werklieden mededeling doet en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele notificatie moet in de bij § 2, laatste lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden. »

7° In § 6, tweede lid, worden de woorden « § 3, tweede lid » vervangen door de woorden « § 3, eerste lid ».

Art. 24 (vroeger art. 10).

In artikel 28quinquies van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 15 april 1964, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° In § 2, eerste lid, 4°, worden de woorden « vijftien dagen » vervangen door de woorden « een maand »;

2° § 2 wordt aangevuld met het volgende lid :

« Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 5ter overminderd geldt »;

3° § 4 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« § 4. — Bij overtreding van het verbod van § 2 is het bepaalde in artikel 22 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1° of 6°, of § 2, eerste lid, 3° of 4°, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding welke

jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°. »;

5° le § 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 3. — Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2, peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. »

6° Il est inséré un § 5bis, libellé comme suit :

« § 5bis. — Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins 7 jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, dernier alinéa. »

7° Au § 6, alinéa 2, les mots « § 3, alinéa 2 » sont remplacés par les mots « § 3, alinéa 1^{er} ».

Art. 24 (anc. art. 10).

A l'article 28quinquies de la même loi, remplacé par la loi du 15 avril 1964, sont apportées les modifications suivantes :

1° Au § 2, alinéa 1^{er}, 4°, les mots « les quinze jours » sont remplacés par les mots « le mois »;

2° Le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai au cours de laquelle les dispositions de l'article 5ter demeurent pleinement valables »;

3° le § 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 4. — En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2 les dispositions de l'article 22 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1° ou 6°, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3° ou 4°, est tenu au paiement

gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4° bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de werkman niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met drie maanden van dat loon overeenstemt. »

Art. 25.

In artikel 28*undecies* van dezelfde wet, ingevoerd bij de wet van 10 december 1962, wordt het eerste lid vervangen door de volgende bepaling :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werkman buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt. »

Art. 26 (vroeger art. 11).

In artikel 29 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « , ander dan een beroepsziekte, » ingevoegd na het woord « ziekte »;

2° in § 2, eerste lid, worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3° § 3 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« § 3. — Het onder § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout. »

Art. 27.

In artikel 29*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt de tweede zin « Desgevraagd legt hij een medisch attest voor » geschrapt;

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt het volgende lid ingevoegd :

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkman een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werkman het recht worden ontzegd op het in artikel 29, § 1 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan »;

d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles l'ouvrier n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération. »

Art. 25.

A l'article 28*undecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, ainsi que pendant les vacances annuelles prises par l'ouvrier en dehors de ladite période de fermeture. »

Art. 26 (anc. art. 11).

A l'article 29 de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après le mot « maladie »;

2° au § 2, alinéa 1^{er}, les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3° le § 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 3. — Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû à l'ouvrier :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise. »

Art. 27.

A l'article 29*bis* de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, la deuxième phrase « S'il y est invité, il produira un certificat médical » est supprimée;

2° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'ouvrier produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'ouvrier peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé à l'article 29, § 1^{er}, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat. »;

3° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden « Bovendien mag hij niet weigeren » vervangen door de woorden « Bovendien mag de werkmán niet weigeren ».

Art. 28 (vroeger art. 12).

In artikel 40 van dezelfde wet worden de getallen « 35 tot 37 » vervangen door de getallen « 35 en 36 ».

HOOFDSTUK II.

Bepalingen die de geordende wetten betreffende het bediendencontract wijzigen.

Art. 29.

Artikel 1 van de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« *Artikel 1.* — De arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden. »

Art. 30 (vroeger art. 13).

Artikel 2 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« *Art. 2.* — De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. »

Art. 31.

Een artikel 2bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« *Art. 2bis.* — Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen. »

Art. 32 (vroeger art. 14).

Artikel 3 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« *Art. 3.* — § 1. — De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. — De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk drie of zes maanden naargelang het jaarlijkse loon niet hoger of hoger is dan 180 000 F.

3° à l'alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, les mots « En outre, il ne peut refuser » sont remplacés par les mots « En outre, l'ouvrier ne peut refuser ».

Art. 28 (anc. art. 12).

A l'article 40 de la même loi, les chiffres « 35 à 37 » sont remplacés par les chiffres « 35 et 36 ».

CHAPITRE II.

Dispositions modifiant les lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Art. 29.

L'article 1^{er} des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 1^{er}.* — Le contrat d'emploi est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie. »

Art. 30 (anc. art. 13).

L'article 2 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 2.* — Le contrat d'emploi conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

Art. 31.

Un article 2bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« *Art. 2bis.* — Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéterminée. »

Art. 32 (anc. art. 14).

L'article 3 des mêmes lois coordonnées, est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 3.* — § 1^{er}. — Le contrat d'emploi peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. — La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois ou à six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 180 000 F.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. — Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. — Onverminderd de toepassing van artikel 12bis kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, te betekenen in de vorm bepaald in artikel 14, derde tot vijfde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking. »

Art. 33.

Een artikel 4bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 4bis. — Inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt bij ontstentenis van een geschrift het getuigenbewijs toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil. »

Art. 34 (vroeger art. 15).

Een artikel 5quater, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 5quater. — Ingeval de bediende bij de uitvoering van zijn overeenkomst de onderneming schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen dan aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het eerste en tweede lid bepaalde aansprakelijkheid, tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De vergoedingen of schadeloosstellingen die krachtens de bepalingen van dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden na de feiten of bij rechterlijke uitspraak werden vastgesteld, kunnen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden, bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon werknemers. »

Art. 35 (vroeger art. 16).

Een artikel 5quinquies, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 5quinquies. — De bediende is niet aansprakelijk voor de beschadiging of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is eenmaal het werk in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

De werkgever moet als een goed huisvader zorgen voor de werktuigen die aan de bediende toebehoren alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever die werktuigen of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

En l'absence de prévision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

§ 3. — En cas de suspension de l'exécution du contrat d'emploi pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

§ 4. — Sans préjudice de l'application de l'article 12bis, le contrat d'emploi ne peut, pendant la période d'essai être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours notifié dans les formes prévues à l'article 14, alinéas 3 à 5. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt. »

Art. 33.

Un article 4bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 4bis. — En matière de contrat d'emploi, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige. »

Art. 34 (anc. art. 15).

Un article 5quater, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 5quater. — En cas de dommages causés à l'entreprise par l'employé dans l'exécution de son contrat, celui-ci ne répond que de son dol et de sa faute grave.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective rendue obligatoire par le Roi.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par un accord des parties conclu après les faits ou par décision judiciaire, sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 35 (anc. art. 16).

Un article 5quinquies, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 5quinquies. — L'employé n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant à l'employé et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces instruments ou ces effets.

De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van door hem geleverde grondstoffen, gegevens of apparatuur.
Elk daarmee strijdig beding is nietig ».

Art. 36.

Een artikel 5sexies, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 5sexies. — De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg, wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever zijn op zich zelf geen geval van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen. »

Art. 37 (vroeger art. 17).

In artikel 7 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 15 april 1965, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld met het volgende lid :

« Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 3 onverminderd geldt. »;

2° § 4 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« § 4. — Bij overtreding van het verbod van § 2 is het bepaalde in artikel 20 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1° of 6°, of § 2, eerste lid, 3° of 4°, bedoelde periode het bepaalde in § 2, niet in acht neemt, een vergoeding, welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4° bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de bediende niet tewerk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met zes maanden van dat loon overeenstemt. »

Art. 38 (vroeger art. 18).

In artikel 8 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, wordt § 1 vervangen door de volgende bepaling :

« § 1. — De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en van arbeids-onderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid. »

Art. 39.

In artikel 9 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt de tweede zin « Desgevraagd legt hij een medisch attest voor » geschrapt;

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt het volgende lid ingevoegd :

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of, bij ontstentenis van

L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

Toute convention contraire est nulle ».

Art. 36.

Un article 5sexies, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées.

« Art. 5sexies. — Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur ne sont pas, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties. »

Art. 37 (anc. art. 17).

A l'article 7 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 15 avril 1964, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai au cours de laquelle les dispositions de l'article 3 demeurent pleinement valables. »;

2° le § 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 4. — En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 20 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1° ou 6°, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3° ou 4°, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles l'employé n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à six mois de cette rémunération. »

Art. 38 (anc. art. 18).

A l'article 8 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. »

Art. 39.

A l'article 9 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, la deuxième phrase « S'il y est invité, il produira un certificat médical » est supprimée;

2° l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescrip-

zodanig voorschrijft, op verzoek van de werkgever, legt de bediende een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeids-overeenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de bediende het recht worden ontzegd op het in artikel 10 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan. »;

3° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden « Bovendien mag hij niet weigeren » vervangen door de woorden « Bovendien mag de bediende niet weigeren ».

Art. 40 (vroeger art. 19).

In artikel 10 van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wetten van 10 december 1962 en 24 december 1963, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 2, 2°, eerste lid, worden de woorden « een beroepsziekte, » ingevoegd vóór de woorden « een arbeidsongeval of »;

2° in § 3, eerste lid, worden de woorden « een beroepsziekte, » ingevoegd vóór de woorden « een arbeidsongeval of » en worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3° § 4 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 4. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk is het onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout »;

4° § 5 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 5. — De rechtsoverdracht tegen derden, die aansprakelijk zijn voor de in dit artikel bedoelde ongevallen en beroepsziekten, kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld »;

5° § 6 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 6. — De bediende getroffen door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezoldiging welke toegekend wordt krachtens de bepalingen van dit artikel niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten of krachtens de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging. »

tion, si l'employeur l'y invite, l'employé produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'employé peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée à l'article 10, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat. »;

3° à l'alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, les mots « En outre, il ne peut refuser » sont remplacés par les mots « En outre, l'employé ne peut refuser ».

Art. 40 (anc. art. 19).

A l'article 10 des mêmes lois coordonnées, modifié par les lois des 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 2, 2°, alinéa 1^{er}, les mots « autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après les mots « d'une maladie »;

2° au § 3, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après les mots « d'une maladie », et les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3° le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. — En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1^{er} et 2, 2°, n'est pas due à l'employé :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise »;

4° le § 5 est remplacé par la disposition suivante :

« § 5. — L'action contre les tiers responsables des accidents et des maladies professionnelles visés au présent article peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit »;

5° le § 6 est remplacé par la disposition suivante :

« § 6. — L'employé victime d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des dispositions du présent article avec les avantages auxquels il est en droit de prétendre en vertu de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci ou en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail. Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur. »

Art. 41 (vroeger art. 20).

In artikel 11, tweede lid, van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, worden de woorden « onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid » ingevoegd tussen het woord « kan » en het woord « de overeenkomst ».

Art. 42.

Artikel 12^{quinquies}, eerste lid, van dezelfde geordende wetten, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de bediende buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt. »

Art. 43.

In artikel 12^{sexies} van dezelfde geordende wetten, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, wordt het cijfer « 9, § 2 » ingevoegd tussen de cijfers « 8 » en « 10 ».

Art. 44.

Artikel 15 van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wet van 10 december 1962, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 15. — § 1. — Wanneer het jaarlijkse loon niet hoger is dan 150 000 F, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden, ten minste drie maanden voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 2. — Wanneer het jaarlijkse loon 150 000 F overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever mag de opzeggingstermijn niet lager zijn dan de in § 1, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende mag de opzeggingstermijn niet hoger zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijkse loon hoger is dan 150 000 F zonder 300 000 F te overschrijden, noch hoger dan zes maanden indien het jaarlijkse loon 300 000 F overschrijdt.

§ 3. — De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. »

Art. 45 (vroeger art. 21).

Een artikel 15^{bis}, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

Art. 41 (anc. art. 20).

A l'article 11, alinéa 2, des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, les mots « sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes », sont insérés entre le mot « l'employeur » et le mot « mais ».

Art. 42.

L'article 12^{quinquies}, alinéa 1^{er}, des mêmes lois coordonnées, inséré par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par la disposition suivante :

« L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, ainsi que pendant les vacances annuelles prises par l'employé en dehors de ladite période de fermeture. »

Art. 43.

A l'article 12^{sexies} des mêmes lois coordonnées, inséré par la loi du 10 décembre 1962, le chiffre « 9, § 2 » est inséré entre les chiffres « 8 » et « 10 ».

Art. 44.

L'article 15 des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 15. — § 1^{er}. — Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 F, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 2. — Lorsque la rémunération annuelle excède 150 000 F, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le préavis est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 150 000 F sans excéder 300 000 F, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 300 000 F.

§ 3. — Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours. »

Art. 45 (anc. art. 21).

Un article 15^{bis}, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 15bis. — Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de normale leeftijd bereikt voor het volledig wettelijk pensioen, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 15 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat. Deze termijnen worden evenwel tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 17. »

Art. 46.

Artikel 16 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 16. — De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 15, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijkse loon niet hoger is dan 150 000 F en drie maanden wanneer het loon hoger is dan 150 000 F zonder 300 000 F te overtreffen.

Indien het jaarlijkse loon hoger is dan 300 000 F wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder zes maanden te mogen overschrijden. »

Art. 47.

Artikel 17 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 december 1962, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 17. — Niettegenstaande elk strijdig beding mag de bediende tijdens de opzeggingstermijn van zijn werk afwezig zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon.

Wanneer zijn jaarlijks loon niet hoger is dan 150 000 F, mag de bediende één of tweemaal per week afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 150 000 F, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het tweede lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de vorige periode mag hij slechts een halve dag per week afwezig zijn. »

Art. 48.

Artikel 18, eerste lid, van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen, die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen. »

« Art. 15bis. — Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge, le délai de préavis, par dérogation à l'article 15, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé. Ces délais sont toutefois réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1^{er} l'employé bénéficie des dispositions de l'article 17. »

Art. 46.

L'article 16 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 16. — L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 15 peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, mettre fin au contrat moyennant un préavis réduit.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 F et de trois mois si elle dépasse 150 000 F sans excéder 300 000 F.

Si la rémunération annuelle dépasse 300 000 F, le préavis visé à l'alinéa 1^{er} est fixé par la convention conclue à partir du moment où ce préavis est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois. »

Art. 47.

L'article 17 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 17. — Pendant le délai de préavis l'employé peut, nonobstant toute convention contraire, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

Lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 F, l'employé peut s'absenter une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 150 000 F, l'employé peut s'absenter dans les limites prévues à l'alinéa 2 pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure il ne peut s'absenter qu'un demi-jour par semaine. »

Art. 48.

L'article 18, alinéa 1^{er}, des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts, s'il y a lieu. »

Art. 49 (vroeger art. 22).

In artikel 20, eerste lid, van dezelfde geordende wetten worden de woorden « de artikelen 14 en 15 » vervangen door de woorden « de artikelen 14, 15 en 15bis ».

Art. 50 (vroeger art. 25).

Artikel 21 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 21. — Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. »

Art. 51 (vroeger art. 24).

Een artikel 21bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd:

« Art. 21bis. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioenregechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 52 (vroeger art. 27).

In artikel 22 van dezelfde geordende wetten worden de woorden « de artikelen 14 en 15 » vervangen door de woorden « de artikelen 14, 15 en 15bis ».

Art. 53.

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

« Art. 26. — § 1. — Het concurrentiebeding wordt als niet geschreven beschouwd in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden van wie het jaarloon 150 000 F 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.

Art. 49 (anc. art. 22).

A l'article 20, alinéa 1^{er}, des mêmes lois coordonnées, les mots « aux articles 14 et 15 » sont remplacés par les mots « aux articles 14, 15 et 15bis ».

Art. 50 (anc. art. 25).

L'article 21 des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. »

Art. 51 (anc. art. 24).

Un article 21bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 21bis. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat. »

Art. 52 (anc. art. 27).

A l'article 22 des mêmes lois coordonnées, les mots « aux articles 14 et 15 » sont remplacés par les mots « aux articles 14, 15 et 15bis ».

Art. 53.

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 F.

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.

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° en 3°, op voorwaarde dat de werkgever een vergoeding betaalt, tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen, kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks toelaten kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn. »

Art. 54.

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 het van kracht zijn van de overeenkomst als na het beëindigen ervan moet de bediende nalaten de fabrieks- of zakengeheimen van de werkgever aan een concurrent of aan enig ander persoon bekend te maken, en enige daad van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan deel te nemen. »

Art. 55 (vroeger art. 28).

Artikel 31 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 31. — De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. »

Art. 56.

Artikel 34 van dezelfde geordende wetten, vervangen bij de wet van 10 oktober 1967, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 34. — De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voor bedienden ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden. »

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° et 3°, moyennant paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière. »

Art. 54.

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 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. »

Art. 55 (anc. art. 28).

L'article 31 des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 31. — Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat d'emploi. »

Art. 56.

L'article 34 des mêmes lois coordonnées, remplacé par la loi du 10 octobre 1967, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 34. — Les actions naissant du contrat d'emploi sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

Art. 57 (vroeger art. 29).

Een artikel 34bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 34bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de bediende die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in speelzalen. »

Art. 58.

Een artikel 34ter, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 34ter. — De bedienden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor bedienden in de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Wanneer het jaarlijks loon hoger is dan 300 000 F is het scheidsrechterlijk beding evenwel geldig voor de bediende die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of voor de bediende die in een afdeling ervan of in één der bedrijfseenheden, beheersverantwoordelijkheden heeft, die kunnen worden vergeleken met de beheersverantwoordelijkheden die op het niveau van het geheel van de onderneming worden uitgeoefend. »

Art. 59 (vroeger art. 30).

Artikel 35 van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wet van 10 december 1962, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 35. — § 1. — Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten en openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut te werk gestelde bedienden, wier toestand niet statutair geregeld is.

§ 2. — Voor de toepassing van de artikelen 3, § 2, 15, 16, 17, 26 en 34ter worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van het vorige jaar.

§ 3. — Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 3, § 2, 15, 16, 17, 26 en 34ter bepaalde loonbedragen wijzigen. »

HOOFDSTUK III.

Bepaling die de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen wijzigd.

Art. 60.

In artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen, wordt het derde lid aangevuld als volgt :

Art. 57.

Un article 34bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 34bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'employé qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeux. »

Art. 58.

Un article 34ter, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 34ter. — Les employés et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat d'emploi.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 300 000 F, la clause d'arbitrage est toutefois valable à l'égard de l'employé chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'employé qui assume dans une division de l'entreprise ou une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise. »

Art. 59 (anc. art. 30).

L'article 35 des mêmes lois coordonnées, modifié par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 35. — § 1^{er}. — La présente loi s'applique aux employés occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par un statut.

§ 2. — Pour l'application des articles 3, § 2, 15, 16, 17, 26 et 34ter, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure.

§ 3. — Le Roi peut après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 3, § 2, 15, 16, 17, 26 et 34ter. »

CHAPITRE III.

Disposition modifiant la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

Art. 60.

À l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, l'alinéa 3 est complété comme suit :

« Te dien einde kan de Koning afwijken van het bepaalde in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract, welke betrekking hebben op de duur van de proeftijd. »

HOOFDSTUK IV.

Bepalingen die de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wijzigen.

Art. 61.

Een artikel 3bis, luidend als volgt, wordt ingevoegd in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen :

« Art. 3bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de aangeworvene die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben. »

Art. 62 (vroeger art. 31).

Artikel 25bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 25bis. — De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Bij het begin van één van deze perioden, behoudt de werknemster gedurende een periode van zeven dagen het recht op het normaal loon.

Indien de werknemster buiten de voornoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevaling, is het bepaalde in artikel 25quater van toepassing. »

Art. 63 (vroeger art. 32).

In artikel 25quater van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « , ander dan een beroepsziekte, » ingevoegd na het woord « ziekte »;

2° in § 2, eerste lid, worden de woorden « eerste twaalf werkdagen » vervangen door de woorden « eerste veertien dagen »;

3° § 3 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« § 3. — Het onder § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werknemer :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout. »

« A cette fin, le Roi peut déroger aux dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, qui concernent la durée de la période d'essai. »

CHAPITRE IV.

Dispositions modifiant la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Art. 61.

Un article 3bis, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure :

« Art. 3bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'engagé qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail. »

Art. 62 (anc. art. 31).

L'article 25bis de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 25bis. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Au début de l'une de ces périodes, l'engagée conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 25quater sont applicables. »

Art. 63 (anc. art. 32).

A l'article 25quater de la même loi, inséré par la loi du 10 décembre 1962, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « , autre qu'une maladie professionnelle, » sont insérés après le mot « maladie »;

2° au § 2, alinéa 1^{er}, les mots « douze premiers jours ouvrables » sont remplacés par les mots « quatorze premiers jours »;

3° le § 3 est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. — Le salaire visé au § 1^{er}, n'est pas dû à l'engagé :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise »;

4° in § 5, tweede lid, wordt de tweede zin « Desgevraagd legt hij een medisch attest voor » geschrapt;

5° in § 5, wordt het volgende lid ingevoegd tussen het tweede en het derde lid :

« Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of, bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in § 1 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan »;

6° in § 5, derde lid, dat het vierde lid wordt, worden de woorden « Bovendien mag hij niet weigeren » vervangen door de woorden « Bovendien mag de werknemer niet weigeren ».

Art. 64 (vroeger art. 33).

Een artikel 29bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 29bis. — Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst. »

Art. 65 (vroeger art. 34).

Artikel 32 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 66 (vroeger art. 35).

Artikel 41 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 41. — Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot 500 F of met een van die straffen alleen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van de artikelen 21 en 24.

De artikelen 43 tot 46 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn daarop van toepassing. »

HOOFDSTUK V.

Bepalingen die de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers wijzigen.

Art. 67 (vroeger art. 36).

Artikel 5, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt door volgende bepaling vervangen :

4° au § 5, alinéa 2, la deuxième phrase « S'il y est invité, il produira un certificat médical » est supprimée;

5° au § 5, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'engagé produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'engagé peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé au § 1^{er}, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat. »;

6° au § 5, alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, les mots « En outre, il ne peut refuser » sont remplacés par les mots « En outre, l'engagé ne peut refuser ».

Art. 64 (anc. art. 33).

Un article 29bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 29bis. — Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

Art. 65 (anc. art. 34).

L'article 32 de la même loi est abrogé.

Art. 66 (anc. art. 35).

L'article 41 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 41. — Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 F à 500 F ou d'une de ces peines seulement, l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'une infraction aux articles 21 et 24.

Les articles 43 à 46 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables à ces peines. »

CHAPITRE V.

Dispositions modifiant la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 67 (anc. art. 36).

L'article 5, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est remplacé par la disposition suivante :

« Met schriftelijke instemming van de werknemer mag de uitbetaling evenwel gebeuren door toedoen van het bestuur der posterijen, het bestuur der postchecks, een bank, de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, het Gemeentekrediet van België of de private spaarkassen beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967. »

Art. 68 (vroeger art. 37).

Artikel 23, eerste lid, 3°, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 3°. De vergoedingen en schadeloosstellingen, verschuldigd ter uitvoering van artikel 8 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, van artikel 5^{quater} van de geordende wetten betreffende het bediendencontract en van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. »

HOOFDSTUK VI.

**Bepaling die het koninklijk besluit n° 40
van 24 oktober 1967
betreffende de vrouwenarbeid wijzigt.**

Art. 69.

Artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid wordt met het volgende lid aangevuld :

« Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, de artikelen 20 en 21 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract en artikel 31 van de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. »

HOOFDSTUK VII.

**Wijziging van de wet tot regeling van de verkoop
op afbetaling en van zijn financiering.**

Art. 70 (vroeger art. 39).

Artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering, vervangen bij de wet van 12 april 1965, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 20. — Het loon van de minderjarige zelfs ontvoogde kinderen, is niet vatbaar voor overdracht en beslag uit hoofde van de bij deze wet geregelde verkopen, leningen op afbetaling en persoonlijke leningen op afbetaling. »

« Toutefois, du consentement écrit du travailleur, le paiement peut se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'Office des chèques postaux, d'une banque, de la Caisse générale d'épargne et de retraite, du Crédit communal de Belgique ou des caisses d'épargne privées régies par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967. »

Art. 68 (anc. art. 37).

L'article 23, alinéa 1^{er}, 3°, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« 3° les indemnités et dommages et intérêts dus en exécution des articles 8 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, 5^{quater} des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. »

CHAPITRE VI.

**Disposition modifiant l'arrêté royal n° 40
du 24 octobre 1967
sur le travail des femmes.**

Art. 69.

L'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes est complété par l'alinéa suivant :

« Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et de l'article 31 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. »

CHAPITRE VII.

**Disposition modifiant la loi
réglementant les ventes à tempérament et leur financement.**

Art. 70 (anc. art. 39).

L'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement, remplacé par la loi du 12 avril 1965, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 20. — La rémunération des enfants mineurs même émancipés est incessible et insaisissable du chef des ventes, prêts à tempérament et prêts personnels à tempérament réglementés par la présente loi. »

HOOFDSTUK VIII.

Bepalingen tot wijziging van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Art. 71.

In de artikelen 18, eerste lid, en 20, eerste lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, wordt het bedrag « 120 000 F » vervangen door het bedrag « 150 000 F ».

Art. 72.

Een artikel 20bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 20bis. — Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 18, eerste lid, en 20, eerste lid, bepaalde loonbedragen wijzigen. »

HOOFDSTUK IX.

Overgangsbepalingen.

Art. 73 (vroeger art. 40).

De bepalingen van de artikelen 44, 45, en 46 doen geen afbreuk aan de opzeggingen, betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet, die volledig uitwerking blijven hebben.

Art. 74 (vroeger art. 41).

In afwijking van de bepalingen van artikel 51 blijft het beding van de overeenkomst, waarbij wordt bepaald dat het bereiken door de bediende van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst, uitwerking hebben voor de bedienden die deze leeftijd bereiken in de loop van de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK X.

Opheffingsbepalingen.

Art. 75 (vroeger art. 42).

Worden opgeheven :

1° de artikelen 10 en 17 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

2° de artikelen 21, tweede en derde lid, 22, 23, 24, laatste zin, 27, eerste lid, en 28, 5°, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;

3° de artikelen 4 en 36 van de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract;

4° artikel 19, tweede lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

CHAPITRE VIII.

Dispositions modifiant la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

Art. 71.

Dans les articles 18, alinéa 1^{er}, et 20, alinéa 1^{er}, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, le montant de « 120 000 F » est remplacé par le montant de « 150 000 F ».

Art. 72.

Un article 20bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 20bis. — Le Roi peut après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 18, alinéa 1^{er}, et 20, alinéa 1^{er}. »

CHAPITRE IX.

Dispositions transitoires.

Art. 73 (anc. art. 40).

Les dispositions des articles 44, 45 et 46 ne portent pas préjudice aux préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi, qui continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 74 (anc. art. 41).

Par dérogation aux dispositions de l'article 51, la clause du contrat prévoyant que le fait pour l'employé d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle met fin au contrat, continue à produire ses effets pour les employés atteignant cet âge au cours des six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE X.

Dispositions abrogatoires.

Art. 75. (anc. art. 42).

Sont abrogés :

1° les articles 10 et 17 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;

2° les articles 21, alinéas 2 et 3, 22, 23, la dernière phrase de l'article 24, les articles 27, alinéa 1^{er} et 28, 5°, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

3° les articles 4 et 36 des lois relatives au contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955;

4° l'article 19, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

BIJLAGEN.

BIJLAGE 1.

Opzeggingstermijnen voor werklieden en bedienden
in verschillende Europese landen.

Duitse Bondsrepubliek.

Wet:

W: 14 dagen vanaf het einde der maand;

B: 6 weken vanaf het einde van het trimester. Aanpassing mogelijk bij collectieve arbeidsovereenkomst. Zelden wordt de termijn overschreden.

Oostenrijk.

Wet:

W: 1 week — Verlenging bij collectieve arbeidsovereenkomst;

B: 6 weken tot 5 maanden volgens de anciënniteit.

Denemarken.

W: 1 tot 6 weken (collectieve arbeidsovereenkomsten);

B: 1 tot 6 maanden (Wet).

Frankrijk.

Wet van 1958: een eenvormige minimumopzeggingstermijn van 1 maand na een anciënniteit van 6 maanden — Verhoging bij collectieve arbeidsovereenkomst. Voor 6 maanden: arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomsten of gebruiken.

Italië.

W: 6 tot 12 dagen (collectieve arbeidsovereenkomsten);

B: 15 dagen tot 5 maanden volgens de anciënniteit en beroepskwalificatie — verhoging bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Luxemburg.

B: 2 tot 6 maanden volgens de anciënniteit;

W: gebruiken: 6 dagen + collectieve arbeidsovereenkomst (15 dagen en meer).

Nederland.

Wet: 1 maand voor hen die maandelijks worden betaald — 1 week voor de anderen — Verhoging volgens anciënniteit.

Engeland.

Wet: 1 week na 6 maanden — 2 weken na 2 jaar — 4 weken na 5 jaar.

Dikwijls verlenging voor « staffworkers ».

Zweden.

Collectieve arbeidsovereenkomsten:

W: in het algemeen 2 weken;

B: 1 tot 6 maanden.

ANNEXES.

ANNEXE 1.

Situation des ouvriers et employés
dans divers pays d'Europe en matière de préavis.

R. F. d'Allemagne.

Loi:

O: 14 jours à fin de mois.

E: 6 semaines à fin de trimestre — Adaptation possible par convention collective. Mais rarement dépassé.

Autriche.

Loi:

O: 1 semaine — Allongement par conventions collectives;

E: 6 semaines à 5 mois suivant ancienneté.

Danemark.

O: 1 à 6 semaines (conventions collectives);

E: 1 à 6 mois (Loi).

France.

Loi de 1958: préavis minimum uniforme: 1 mois après 6 mois d'ancienneté — Au-delà: convention collective — Avant 6 mois: règlement de travail, conventions collectives ou usages.

Italie.

O: 6 à 12 jours (conventions collectives);

E: 15 jours à 5 mois selon ancienneté et qualification — compléments par conventions collectives.

Luxembourg.

E: 2 à 6 mois suivant ancienneté;

O: usage: 6 jours + conventions collectives (15 jours et plus).

Pays-Bas.

Loi: 1 mois pour ceux qui sont payés mensuellement — 1 semaine pour les autres — Allongement selon ancienneté.

Royaume-Uni.

Loi: 1 semaine après 6 mois — 2 semaines après 2 ans — 4 semaines après 5 ans;

Allongement plus fréquent pour « staffworkers ».

Suède.

Conventions collectives:

O: généralité 2 semaines;

E: de 1 à 6 mois.

BIJLAGE 2.

Beperkingen aan het eenzijdige opzeggingsrecht
van de arbeidsovereenkomst.

DUITSLAND.

1. *Administratieve controle op de verbreking van de arbeidsovereenkomsten.*

Er is geen toelating van de administratie vereist voor de verbreking van de arbeidsovereenkomsten.

2. *De opzegging welke als sociaal ongerechtvaardigd voorkomt is verboden.*

Deze bepalingen zijn toepasselijk voor de werknemers van 20 jaar en ouder welke door ondernemingen met meer dan vijf loontrekkende werknemers zijn tewerkgesteld.

Principes :

1. De opzegging is nietig wanneer ze sociaal ongerechtvaardigd is.
2. Enkel de opzegging door de werkgever is verboden, niet de opzegging door de werknemer.
3. De werkgever moet de redenen van het ontslag niet in de opzeggingsacte vermelden.
4. De werkgever moet de feiten bewijzen welke de opzegging rechtvaardigen.
5. De werknemer moet optreden vóór de rechtbank binnen een bepaalde termijn.
6. De bepalingen gelden niet voor verbreking om dringende redenen.

Sancties :

De rechtbank stelt vast dat er geen einde werd gesteld aan de arbeidsovereenkomst. Zij kan nochtans een einde aan de overeenkomst stellen mits veroordeling van de werkgever tot een vergoeding van maximum twaalf maanden loon.

Toepassingen :

Gerechtvaardigd is de opzegging :

- Houding van de werknemer, zoals : verwaarlozing van de dienst, onregelmatigheden, slecht gedrag, weerspannigheid en gemis aan sociale zin welke de orde in de onderneming verstoren, onvoldoende arbeidsprestaties, onvoldoende voorafgaande vorming, dikwijls weerkerende ziekten.
- Noodwendigheden van de uitbating. De rechtbank heeft met de bevoegdheid de opportuniteit van technische en organisatorische maatregelen te onderzoeken en zich also te mengen in de leiding van de onderneming. De rechtbank kan alleen vaststellen dat de arbeidsbetrekking door de genomen maatregelen overbodig is geworden.

FRANKRIJK.

1. *Administratieve controle op de eenzijdige beëindigingen van de arbeidsovereenkomsten.*

a. In de gecontroleerde sectoren (industriële- en handelsbedrijven) is de verbreking van de arbeidsovereenkomsten, zowel door de werkgever als de werknemer ondergeschikt aan voorafgaande toelating van de departementale arbeidsdienst.

b. In de sectoren welke *order toezicht* staan (vrije beroepen, openbare diensten, beroepsorganisaties) moeten de verbrekingen van de arbeidsovereenkomsten, zowel door de werkgevers als de werknemers, aan een openbare dienst medegedeeld worden.

c. In de *vrije* sector (huispersoneel, landsbouw- en spectaculondernemingen) is geen enkele voorafgaande toelating vereist.

Sancties :

Er zijn strafsancties, maar geen burgerlijke sancties voorzien. De opzegging is geldig gegeven.

ANNEXE 2.

Limitation au droit de résiliation unilatérale
du contrat de louage de travail.

ALLEMAGNE.

1. *Contrôle administratif des résiliations des contrats.*

La résiliation du contrat de travail n'est pas subordonnée à une autorisation administrative.

2. *Le licenciement socialement injustifié est interdit.*

Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs d'au moins 20 ans, occupés par des entreprises ayant plus de cinq salariés.

Principes :

1. Le licenciement est nul s'il est injustifié du point de vue social.
2. Le licenciement par l'employeur est uniquement visé, et non la démission remise par le travailleur.
3. L'employeur ne doit pas mentionner le motif du licenciement dans l'acte de congé.
4. L'employeur doit prouver les faits propres à justifier le licenciement.
5. Le travailleur doit agir devant le tribunal dans un certain délai.

6. Les dispositions ne s'appliquent pas au licenciement pour motif grave.

Sanctions :

Le tribunal constate qu'il n'est pas mis fin au contrat. Il peut toutefois résilier le contrat moyennant condamnation de l'employeur à une indemnité correspondant à douze mois de salaire au maximum.

Applications :

Le licenciement est justifié :

- comportement du travailleur : par exemple négligence dans le service, irrégularités, mauvaise conduite, insubordination et insociabilité troublant l'ordre dans l'entreprise, rendement insuffisant, formation préalable insuffisante, maladies fréquentes.
- nécessités d'exploitation. Il n'appartient pas au tribunal d'apprécier l'opportunité des mesures techniques et d'organisation et d'intervenir ainsi directement dans la direction de l'entreprise. Le tribunal est tenu de constater si le poste de travail du travailleur est devenu superflu du fait des mesures prises.

FRANCE.

1. *Contrôle administratif des résiliations unilatérales des contrats de travail.*

a. Dans le secteur *contrôlé* (établissements industriels et commerciaux) le licenciement et la démission sont subordonnés à une autorisation préalable du service départemental de la main-d'œuvre.

b. Dans le secteur *surveillé* (professions libérales, offices publics, syndicats professionnels) le licenciement et la démission doivent être portés à la connaissance des services publics.

c. Dans le secteur *libre* (domestiques, entreprises agricoles et de spectacle) aucune formalité préalable n'est exigée.

Sanctions :

Des sanctions pénales sont prévues. Il n'y a pas de sanctions civiles. Le congé est valable.

2. De onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Principes :

1. De eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst geeft aanleiding tot schadevergoeding bij « rechtsmisbruik ». Voor het begrip rechtsmisbruik wordt verwezen naar het gemeen recht. Voor het overige blijft het eenzijdig recht tot verbreking bestaan.

2. Rechtsmisbruik kan bestaan bij opzeggingen zowel door de werkgever als de werknemer.

3. De werkgever dient de opzegging niet te rechtvaardigen.

4. De bewijslast rust op de werknemer.

Sancties :

Schadevergoeding welke aan het beoordelingsrecht van de rechter is overgelaten.

Toepassingen :

— Onrechtmatig is de afdanking : lidmaatschap van een vakbond, opzegging welke onbehoorlijk of tergend is, opzegging dadelijk na de aanwerving wanneer de werkgever aan een langdurige dienstbetrekking heeft doen geloven, niet-naleving van de vormen, niet-naleving van verplichte waarborgen (voorafgaand horen van de werknemer, niet-naleving van de volgorde in geval van collectieve opzeggingen) ontslag wegens korte ziekte of zwangerschap.

— Rechtmatig is de afdanking wegens sluiting van onderneming wegens wanbeheer. (Cass. fr. soc. 31 mei 1956).

N. B. :

Het eventueel recht van de werknemer hangt af van de subjectieve appreciatie van de rechter. Zo kan een werknemer voor een lichte fout afgedankt worden. De rechtspraak oordeelt dat een lichte fout geen reden tot afdanking is.

- 1) als de fout niet zwaar is;
- 2) als de werknemer een verontschuldiging voor zijn fout kan inroepen;
- 3) als er geen schade is voor de onderneming.
- 4) als de werknemer een onberispelijk beroepsverleden heeft.

ITALIE.

1. Een administratieve controle op de verbrekingen van de arbeidsovereenkomsten is niet voorzien.

2. Opzegging wegens gerechtvaardigde reden.

Toepasselijk op de werklieden en bedienden die in ondernemingen met meer dan 35 werknemers zijn tewerkgesteld (Wet van 15 juli 1966).

Principes :

1. Opzegging is slechts mogelijk wegens gerechtvaardigde oorzaak of reden. Opzegging is mogelijk wegens dringende reden of voor reden die met de uitbating, de organisatie of goede werking van de onderneming verband houden.

2. De wet is niet toepasselijk op de opzegging door de werknemers.

3. De opzegging moet schriftelijk worden gedaan. Op aanvraag van de werknemer moet ze gemotiveerd worden.

4. De werkgever moet bewijzen dat de opzegging gerechtvaardigd is.

5. De werkgever moet optreden in rechte.

Sancties :

— Wederopneming in de onderneming of vergoeding van minimum vijf en maximum twaalf maanden loon.

— De rechter stelt het bedrag van de vergoeding vast, rekening houdend met de belangrijkheid van de onderneming, de anciënniteit van de werknemer, de houding van de partijen.

Toepassingen :

Daar de wet slechts kort geleden in werking is getreden, heeft er zich nog geen vaste rechtspraak gevestigd.

2. La rupture abusive du contrat de travail.

Principes :

1. La résiliation unilatérale du contrat donne lieu à indemnisation en cas d'abus de droit dans le sens où cette expression est entendue en droit commun. Pour le reste, le droit de résiliation unilatérale subsiste.

2. L'abus de droit peut exister aussi bien en cas de licenciement que de démission.

3. L'employeur n'est pas tenu de motiver le licenciement.

4. La preuve incombe au travailleur.

Sanctions :

Dommages-intérêts laissés à l'appréciation du juge.

Applications :

— Le licenciement est abusif : appartenance syndicale, licenciements dans des conditions incorrectes ou vexatoires, licenciement directement après l'embauchage quand l'employeur a fait croire à une situation stable, inobservation des formes, inobservation des garanties imposées (audition préalable, non-respect de l'ordre en cas de licenciements collectifs), renvoi en cas de maladie de courte durée ou de grossesse.

— Le licenciement est légitime en cas de fermeture d'entreprise pour cause de mauvaise administration (Cass. fr. soc. 31 mai 1956).

N. B. :

Le droit éventuel du travailleur dépend de l'appréciation subjective du juge. C'est ainsi que pour une faute légère le travailleur peut être licencié. La jurisprudence estime qu'une faute légère n'est pas une cause de licenciement :

- 1) si la faute n'est pas grave;
- 2) si le travailleur peut invoquer des excuses à sa faute;
3. si aucun dommage n'a été causé à l'entreprise;
- 4) si le travailleur a une carrière professionnelle irréprochable.

ITALIE.

1. Le contrôle administratif des résiliations des contrats de travail n'existe pas.

2. Le licenciement pour motif justifié.

Applicable aux ouvriers et employés travaillant dans des entreprises occupant plus de 35 travailleurs (Loi du 15 juillet 1966).

Principes :

1. Le licenciement n'est possible que pour une cause juste ou pour un motif justifié. Le licenciement est possible en cas de faute grave ou pour des raisons inhérentes à la production, à l'organisation ou au bon fonctionnement de l'entreprise.

2. La loi ne vise pas la démission.

3. Le licenciement doit être fait par écrit. À la demande du travailleur, le licenciement doit être motivé.

4. L'employeur doit prouver que le licenciement est justifié.

5. Le travailleur doit agir en justice.

Sanctions :

— Réintégration dans l'entreprise ou indemnité représentant au minimum cinq mois et au maximum douze mois de salaire.

— Le juge fixe l'indemnité en tenant compte de l'importance de l'entreprise, de l'ancienneté du travailleur, du comportement des parties.

Applications :

La loi étant encore trop récente, une jurisprudence fixe ne s'est pas encore formée.

NEDERLAND.

1. *Administratieve controle van de verbrekingen der arbeidsovereenkomsten.*

Verbod zowel voor de werkgever als de werknemer zonder voorafgaande administratieve toelating, een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomsten. Het doorslaggevend element is de redelijke aard van de beëindiging waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de andere partij. De toestand van de arbeidsmarkt speelt evenwel een doorslaggevende rol.

Sancties :

- Strafsancties.
- Burgerlijke sancties.

Beide partijen kunnen de nietigheid van de beëindiging inroepen.

De overeenkomst blijft derhalve voortbestaan zodat de werknemer zijn loon mag eisen en de werkgever het recht heeft te eisen dat de werknemer zijn werk herneemt.

2. *De beëindiging welke « klaarblijkelijk onredelijk » is.**Principes :*

1. Verbreking welke klaarblijkelijk onbillijk is en welke krachtens de opvattingen van het ogenblik wat de verhoudingen tussen de werkgevers en werknemers betreft, duidelijk het toelaatbare overschrijdt.

2. De wet betreft de opzeggingen door de werkgever en de werknemer.

3. De beëindiging moet niet gemotiveerd worden.

4. De bewijslast rust op de vragende partij.

5. De vragende partij moet in rechte optreden.

Sancties :

De rechter stelt een billijke schadevergoeding vast daarbij rekening houdend met de feiten. Hij kan eveneens bevelen de contractuele verhoudingen te herstellen. In dit geval mag de veroordeelde partij zich aan deze verplichting onttrekken door een door de rechter vastgestelde schadevergoeding te betalen.

Toepassingen :

Deze maatregelen worden slechts zelden toegepast.

— *Onredelijke opzegging door de werkgever :*

- ontslag zonder reden of om een valse reden;
- de weerslag van het ontslag is te ernstig in verhouding tot het voordeel welk de werkgever uit het ontslag bekomt;
- ontslag wegens militaire verplichtingen;
- ontslag welk krachtens een reglementering of de gebruiken verboden is.

— *Onredelijke opzegging door de werknemer :*

- ontslag zonder reden of om een valse reden;
- de weerslag van het ontslag is te ernstig in verhouding tot het voordeel welk de werknemer uit het ontslag bekomt.

PAYS-BAS.

1. *Contrôle administratif des résiliations des contrats de travail.*

Interdiction pour l'employeur et le travailleur de mettre fin au contrat sans autorisation administrative préalable. L'élément décisif est le caractère raisonnable de la cessation, compte tenu des intérêts de l'autre partie. La situation du marché du travail joue un rôle déterminant.

Sanctions :

- Sanctions pénales.
- Sanctions civiles.

Les deux parties peuvent invoquer la nullité de la résiliation.

Le contrat est maintenu, d'où il résulte que le travailleur peut réclamer son salaire et l'employeur peut demander que le travailleur revienne travailler.

2. *La résiliation « manifestement déraisonnable ».**Principes :*

1. Rupture qui est véritablement inique et qui, à la lumière des conceptions du moment en ce qui concerne les rapports entre employeurs et travailleurs, dépasse nettement les limites de ce qui est permis.

2. La loi concerne le licenciement et la démission.

3. La résiliation ne doit pas être motivée.

4. La charge de la preuve incombe à la partie demanderesse.

5. La partie demanderesse doit agir en justice.

Sanctions :

Le juge fixe, à la lumière des faits, une indemnité équitable. Il peut également ordonner le rétablissement des relations contractuelles. Dans ce cas la partie condamnée peut se soustraire à cette obligation en payant un dédit fixé par le juge.

Applications :

Ces mesures sont d'une application relativement rare.

— *Licenciements déraisonnables :*

- renvoi sans motif ou pour de fausses raisons;
- les répercussions du licenciement sont trop graves par rapport à l'intérêt que l'employeur peut avoir au licenciement;
- renvoi à cause des obligations militaires;
- le renvoi est interdit en vertu d'une réglementation ou des usages.

— *Démissions déraisonnables :*

- démission sans motif ou pour de fausses raisons;
- lorsque les répercussions de la démission sont trop graves par rapport à l'intérêt que présente la démission pour le travailleur.

BIJLAGE 3.

Aansprakelijkheid van een taxichauffeur.

Het is de vraag hoe de aansprakelijkheid van een taxichauffeur, die door zijn schuld een dodelijk ongeval veroorzaakt, in concreto zal worden geregeld m.b.t.:

- a) de schade veroorzaakt aan het voertuig van de werkgever;
- b) de geldboeten;
- c) de aan derden berokkende civielrechtelijke schade.

Welke soorten aansprakelijkheid kunnen worden ingeroepen tegen de taxichauffeur die een verkeersongeval veroorzaakt?

I. — Inzake civielrechtelijke aansprakelijkheid.

De chauffeur kan op twee manieren civielrechtelijk aansprakelijk zijn:

a) voor oneigenlijke misdrijven: op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek

- tegenover een derde, die het slachtoffer van het ongeval is,
- tegenover zijn werkgever (eventueel);

b) contractueel: op grond van het bepaalde in artikel 1146 van het Burgerlijk Wetboek, binnen de perken als aangegeven in artikel 8 van de wet van 10 maart 1900.

II. — Inzake strafrechtelijke aansprakelijkheid.

De chauffeur is strafrechtelijk aansprakelijk zo de begane fout een inbreuk op de strafwet uitmaakt.

Derhalve is er het vraagstuk van het herstel van de civielrechtelijke schade die voortvloeit uit de overtreding evenals dat van de betaling van de geldboeten.

I. — Civielrechtelijke aansprakelijkheid van de chauffeur.

Volgens de gegevens van het voorgelegde probleem heeft de chauffeur een dodelijk ongeval veroorzaakt.

Met het voorbeeld van het door een taxichauffeur veroorzaakte ongeval is het niet mogelijk het ganse gamma van de betrokken aansprakelijkheden te onderzoeken, omdat de wet van 1 juli 1956 de burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering van de eigenaar, van iedere houder en van iedere bestuurder van de door de wet bedoelde motorrijtuigen verplicht stelt.

Daar het slachtoffer van het ongeval op grond van die wet een rechtstreekse vordering kan instellen tegen de verzekeraar en daar die vordering, die de beste waarborg inhoudt over het algemeen ingesteld wordt, blijft er geen ruimte meer over voor de normale toepassing van de beginselen van het gemeen recht.

Veronderstellen wij dat de door de taxichauffeur aan een derde veroorzaakte schade uitsluitend van materiële aard is en de civielrechtelijke aansprakelijkheid van de chauffeur niet verzekerd is: in deze veronderstelling beschikt het slachtoffer — afgezien van het strafrechtelijk aspect van het geval — over een dubbele vordering:

- a) een rechtstreekse vordering tegen de taxichauffeur op grond van zijn aansprakelijkheid voor oneigenlijke misdrijven (art. 1382 van het Burgerlijk Wetboek);
- b) een vordering tegen de opdrachtgever die aansprakelijk is voor de door zijn aangestelde veroorzaakte schade, op grond van artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

Het slachtoffer staat dus in een gunstige positie, aangezien het de keuze heeft tussen twee mogelijkheden: de rechtstreekse vordering tegen hem die de fout heeft begaan of de vordering tegen zijn opdrachtgever.

Normaal zal de vordering ingesteld worden tegen de werkgever, die de opdrachtgever is van de werkmán, omdat die werkgever meer waarborgen biedt i.v.m. de uitvoering van de te treffen rechterlijke beslissing.

Veronderstellen wij dat de vordering van het slachtoffer haar doel heeft bereikt en dat aan het slachtoffer de volledige vergoeding van de door de werkmán veroorzaakte schade is toegekend.

De werkgever, die civielrechtelijk aansprakelijk is voor de door zijn aangestelde begane fout, is niet noodzakelijkerwijze degene die uiteindelijk de last van de schadeloosstelling zal dragen; hij beschikt immers over de mogelijkheid van verhaal tegen hem die de fout heeft begaan, dit wil zeggen tegen de taxichauffeur.

ANNEXE 3.

Responsabilité d'un chauffeur de taxi.

La question se pose: comment sera réglée concrètement la responsabilité d'un chauffeur de taxi qui cause par sa faute un accident mortel, par rapport

- a) au dommage causé au véhicule de l'employeur;
- b) aux amendes;
- c) au préjudice civil causé au tiers.

Quelles sont les responsabilités qui peuvent incomber au chauffeur de taxi, provoquant un accident de circulation?

I. — Quant à la responsabilité civile du chauffeur.

La responsabilité civile du chauffeur peut être engagée sur un double plan:

a) sa responsabilité aquilienne, sur base de l'article 1382 du Code civil,

- vis-à-vis du tiers, victime de l'accident,
- vis-à-vis de son employeur (éventuellement).

b) sa responsabilité contractuelle, sur base des articles 1146 du Code civil, telle qu'elle est limitée par l'article 8 de la loi du 10 mars 1900.

II. — Quant à sa responsabilité pénale.

La responsabilité pénale du chauffeur sera engagée si la faute commise constitue une infraction à la loi pénale.

Dès lors se présente le problème de la réparation du préjudice civil né de l'infraction et le problème du paiement des amendes.

I. — Responsabilité civile du chauffeur.

Selon les données du problème soumis, le chauffeur a commis un accident mortel.

L'exemple de l'accident provoqué par un chauffeur de taxi ne permet pas de développer tout le faisceau des responsabilités en jeu, car la loi du 1^{er} juillet 1956 impose l'assurance de la responsabilité civile du propriétaire, de tout détenteur et de tout conducteur de véhicules automobiles visés par la loi.

Comme la victime de l'accident possède en vertu de cette loi une action directe contre l'assureur et que cette action, qui offre la meilleure garantie, est généralement exercée, il n'y a plus de place pour le jeu normal des principes de droit commun.

Supposons que le dommage causé au tiers par le chauffeur de taxi soit exclusivement matériel, et que la responsabilité civile du chauffeur n'est pas assurée: dans cette hypothèse — et en faisant abstraction de l'aspect pénal que comporte cette situation — la victime possède une double action:

a) — une action directe, contre le chauffeur de taxi, fondée sur sa responsabilité aquilienne (art. 1382 du Code civil).

— b) une action contre le commettant, responsable du dommage causé par son préposé, sur base de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil.

La situation de la victime est donc favorable, puisqu'elle peut choisir entre deux voies: l'action directe contre l'auteur de la faute, ou l'action contre son commettant.

Normalement, l'action sera intentée contre l'employeur, commettant de l'ouvrier, l'employeur offrant plus de garantie quant à l'exécution de la décision judiciaire à intervenir.

Supposons que la victime ait abouti dans son action, et se soit vue allouer la réparation exacte du dommage causé par l'ouvrier.

L'employeur, civilement responsable de la faute de son préposé, ne doit pas nécessairement supporter définitivement la charge de la réparation: il dispose d'une action récursoire contre l'auteur de la faute, c'est-à-dire contre le chauffeur de taxi.

Hier valt een onderscheid te maken tussen de schade aan derden en de schade aan het voertuig van de werkgever.

Wat de door de derde — het slachtoffer van de fout — geleden schade betreft, kan de werkgever, die de last der vergoeding van de schade heeft gedragen, de integrale terugbetaling ervan vorderen ten laste van de werkmán die het ongeval heeft veroorzaakt.

Wat betreft de aan het voertuig van de werkgever aangerichte schade, moet een onderscheid worden gemaakt:

A) De schuld van de arbeider bestaat in een tekortkoming aan de verplichtingen van zijn arbeidsovereenkomst.

Krachtens artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst is de arbeider verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen in goede staat aan het bedrijfshefhoofd terug te geven.

Indien de werkgever schade lijdt door de schuld van de arbeider, kan hij daarvoor vergoeding eisen binnen de in het derde lid van bedoeld artikel 8 bepaalde perken, d.w.z. voor zover de arbeider zware schuld daaraan heeft of, als hij er slechts lichte schuld aan heeft, voor zover die bij hem gewoonlijk voorkomt.

Aangezien het Hof van Cassatie en de overgrote meerderheid van de rechtsleer in de meeste gevallen erop wijzen dat de principes inzake burgerlijke aansprakelijkheid niet van openbare orde zijn, kan de aansprakelijkheid van de partijen door een afwijkend beding verruimd of ingeperkt worden.

Feitelijk behelzen de afwijkingen van artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst, die in de arbeidsovereenkomsten, inzonderheid in de overeenkomsten voor taxichauffeurs, worden bedongen, een grotere aansprakelijkheid voor de arbeider.

De geldigheid van die bepalingen wordt thans haast niet meer betwist.

In de huidige stand van de wetgeving is de arbeider, bij ontstentenis van een dergelijk beding waardoor zijn aansprakelijkheid wordt verzwakt en mede in het kader van artikel 4 van wetsontwerp n° 407, slechts schadevergoeding verschuldigd indien hij zware schuld aan de veroorzaakte schade heeft, d.w.z. «indien hij niet voorzien of begrepen heeft wat iedereen zou voorzien of begrepen hebben» (Dalcq, *Traité de la Responsabilité civile*, Nouvelles, Deel V, n° 277) of, indien hij daaraan lichte schuld heeft, voor zover die bij hem gewoonlijk voorkomt, behalve indien andere bepalingen inzake aansprakelijkheid zijn vastgelegd in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

B) De schuld van de arbeider raakt de uitvoering van de overeenkomst niet.

In dat geval is er een burgerlijk misdrijf waardoor de arbeider verplicht wordt de schade te vergoeden, zelfs indien geen overeenkomst werd gesloten.

Bij voorbeeld: een arbeider die zijn maaltijd, op een hoge stelling gebruikt, laat zijn thermosfles op het hoofd van zijn werkgever vallen: de arbeider is in elk geval aansprakelijk voor dit oneigenlijk misdrijf en hij moet de door het slachtoffer geleden schade volledig vergoeden.

Indien bij veronderstelling niet de werkgever, maar een toevallige voorbijganger getroffen werd, dan zou de arbeider evengoed aansprakelijk zijn wegens dit oneigenlijk misdrijf: het recht op vergoeding vloeit voort uit artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, ongeacht de contractuele banden tussen degene die schuld heeft en het slachtoffer.

Samenvattend kan men dus zeggen dat men in het kader van de civielrechtelijke aansprakelijkheid een onderscheid moet maken tussen de aansprakelijkheid voor oneigenlijke misdrijven, welke steunt op artikel 1382 en op artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek, en de contractuele aansprakelijkheid.

Wanneer de werknemer alleen maar aansprakelijk is voor een oneigenlijk misdrijf, is hij uiteindelijk gehouden de schade te herstellen ten opzichte van derden zowel als ten opzichte van zijn werkgever, zelfs indien het slachtoffer een derde is, die zijn vordering tegen de opdrachtgever heeft ingesteld.

Wanneer het alleen om de contractuele aansprakelijkheid van de werknemer gaat, d.w.z. wanneer de hem toegeschreven schuld een overtreding vormt van een contractuele verplichting, wordt de aansprakelijkheid van de arbeider ten opzichte van de werkgever geregeld bij de overeenkomst van de partijen en, bij ontstentenis daarvan, door artikel 8, derde lid, van de wet van 10 maart 1900.

Het wetsvoorstel Vermeylen (Stuk van de Senaat, n° 46, zitting 1951-1952) had volgens de toelichting tot doel de aansprakelijkheid van de bestuurder van een voertuig te regelen, zowel ten opzichte van derden als ten opzichte van de werkgever.

Nochtans strekte het enige artikel van dat wetsvoorstel ertoe alle bedingen waarbij de vergoeding van schade aan derden ten laste van de chauffeur werd gebracht van rechtswege nietig te maken.

Er zij opgemerkt dat dit wetsvoorstel dateert uit een tijd waarin de verzekering van de civielrechtelijke aansprakelijkheid van autobestuurders nog niet verplicht gesteld was.

Bijgevolg is dit wetsvoorstel zinloos geworden sedert de inwerking-treding van de wet van 1 juli 1956.

A ce stade-ci une distinction s'impose entre le dommage causé au tiers, et le dommage causé au véhicule de l'employeur.

En ce qui concerne le dommage subi par le tiers, victime de la faute, l'employeur qui a supporté la charge de la réparation du préjudice, peut en obtenir le remboursement intégral à charge de l'ouvrier, auteur de la faute.

En ce qui concerne le dommage causé au véhicule de l'employeur, une distinction s'impose:

A) la faute de l'ouvrier constitue un manquement aux obligations du contrat.

L'ouvrier a, en vertu de l'article 3 de la loi sur le contrat de travail, l'obligation de restituer en bon état, au chef d'entreprise ses outils de travail.

Si l'employeur subit un dommage par la faute de l'ouvrier, il peut en demander réparation, dans les limites prévues à l'alinéa 3 dudit article 8: c'est-à-dire, si l'ouvrier a commis une faute lourde, ou si, la faute étant légère, elle présente dans son chef un caractère habituel.

Comme la Cour de cassation et la grande majorité de la doctrine estiment que les principes de responsabilité en matière civile ne sont pas d'ordre public, une convention contraire pourra étendre ou restreindre la responsabilité des parties.

En fait, dans les contrats de travail et particulièrement des chauffeurs de taxis, les dérogations à l'article 8 de la loi sur le contrat de travail comportent un alourdissement de la responsabilité de l'ouvrier.

La validité de ces clauses n'est, actuellement, guère contestée.

Dans l'état actuel de la législation, à défaut d'une telle clause, aggravant la responsabilité du travailleur, et dans le cadre de l'article 4 du projet de loi 407, le travailleur ne devra réparer le dommage que s'il a commis une faute lourde c'est-à-dire «s'il n'a pas prévu ou compris ce que tout le monde aurait prévu ou compris» — (Dalcq, *Traité de la Responsabilité civile*, Nouvelles, T. V, n° 277) — ou une faute légère présentant dans son chef un caractère habituel, sauf si une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi a prévu d'autres règles de responsabilité.

B) la faute de l'ouvrier est étrangère à l'exécution du contrat.

Elle constitue donc un délit civil, et aurait obligé l'ouvrier à réparer le dommage, même en l'absence du contrat.

Par exemple, un ouvrier, mangeant ses tartines sur un échafaudage élevé, laisse tomber son thermos sur la tête de son employeur: la responsabilité aquilienne de l'ouvrier est de toute manière engagée, et il devra réparer totalement le dommage subi par la victime.

A supposer qu'au lieu de l'employeur, un quelconque promeneur ait été atteint, la responsabilité aquilienne de l'ouvrier eut été engagée de la même façon: quels que soient donc les liens contractuels unissant l'auteur de la faute et la victime, le droit à la réparation découlera de l'article 1382 du Code civil.

En résumé, il faut distinguer, dans le cadre de la responsabilité civile, la responsabilité aquilienne, fondée sur l'article 1382, et l'article 1384, alinéa 3 du Code civil, de la responsabilité contractuelle.

Lorsque la responsabilité aquilienne du travailleur est seule engagée, l'obligation de réparer le dommage, tant à l'égard des tiers qu'à l'égard de son employeur, lui incombe finalement, même si, la victime étant un tiers, celle-ci a dirigé son action contre le commettant.

Lorsque la responsabilité contractuelle du travailleur est seule engagée, c'est-à-dire lorsque la faute qui lui est imputable constitue une violation d'une obligation contractuelle, la responsabilité de l'ouvrier vis-à-vis de l'employeur est réglée par la convention des parties, et à défaut, par l'article 8, alinéa 3 de la loi du 10 mars 1900.

La portée de la proposition de loi de M. Vermeylen (Doc. Sénat, 1951-1952, n° 46) avait pour objet, selon l'exposé des motifs, de régler la responsabilité du chauffeur de véhicules tant vis-à-vis des tiers que vis-à-vis de l'employeur.

Cependant, le texte de l'article unique de la proposition de loi tendait à rendre nulle de plein droit les conventions mettant à charge du chauffeur l'indemnisation des dégâts et des dommages causés à des tiers.

Il y a lieu de remarquer que cette proposition de loi date d'une époque où l'assurance de la responsabilité civile des conducteurs de véhicules automobiles n'était pas encore rendue obligatoire.

Cette proposition de loi est donc devenue sans objet depuis l'entrée en vigueur de la loi du 1^{er} juillet 1956 précitée.

II. — Strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Indien het feit of de fout welke de arbeider begaan een overtreding van de strafwet vormt, komt slechts de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de arbeider in aanmerking: zij bestaat hierin dat hij strafbaar is met een straf welke in verhouding staat tot de ernst van de fout.

Indien de arbeider wordt veroordeeld tot het betalen van een geldboete, is dat een persoonlijke veroordeling.

Nochtans wordt in sommige bijzondere wetten — waaronder de wet van 1 augustus 1899 houdende herziening van de wetgeving en de reglementen op de politie van het verkeer, artikel 6 — bepaald dat de personen die krachtens artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek civielrechtelijk aansprakelijk zijn voor de kosten, schaden en interesten, dat eveneens voor de boete zijn.

Die bepalingen vergemakkelijken de invordering van de boeten en gerechtskosten, want het komt herhaaldelijk voor dat personen die civielrechtelijk aansprakelijk zijn gesteld voor de betaling van de geldboeten solvabel zijn, terwijl de veroordeelde dat niet is.

Maar de uiteindelijke last van de betaling van de geldboete moet worden gedragen door degene die de overtreding heeft gepleegd; de opdrachtgever heeft een persoonlijke schuld van zijn aangestelde betaald; hij kan dus tegen zijn aangestelde een verhaalsvordering instellen met het oog op de terugbetaling van wat hij heeft betaald.

In het kader van artikel 4 van wetsontwerp 407 wordt alleen de contractuele aansprakelijkheid van de werknemer gemilderd in die zin, dat hij ten opzichte van zijn werkgever nog slechts aansprakelijk zal zijn voor zijn zware fout en zijn kwade trouw, alsmede voor zijn lichte fouten, indien deze door hem gewoonlijk worden begaan.

De beginselen van het gemeen recht blijven dus gelden voor de aansprakelijkheid voor oneigenlijke misdrijven van de werknemer, wanneer deze schade zal hebben veroorzaakt ten nadele van zijn werkgever of van een derde ten gevolge van een fout die hem kan worden aangerekend.

II. — Responsabilité pénale.

Si le fait ou la faute commise par l'ouvrier constitue une infraction à la loi pénale, la responsabilité pénale de l'ouvrier est seule engagée: elle consiste en ce qu'il est passible d'une peine proportionnée à la gravité de la faute.

Si l'ouvrier est condamné au paiement d'une amende, cette condamnation est personnelle.

Cependant, certaines lois particulières, dont la loi du 1^{er} août 1899, portant révision de la législation et des règlements sur la police de roulage, art. 6, prévoient que les personnes civilement responsables aux termes de l'article 1384 du Code civil, des dommages-intérêts et frais, le sont également de l'amende.

Ces dispositions facilitent le recouvrement des amendes et frais de justice, car il arrive fréquemment que les personnes déclarées civilement responsables du paiement des amendes sont solvables alors que le condamné ne l'est pas.

Mais la charge finale du paiement de l'amende incombera à l'auteur de l'infraction: le commettant a payé une dette personnelle de son préposé, il disposera donc d'une action récursoire contre celui-ci en remboursement de ce qu'il a payé.

Dans le cadre de l'article 4 du projet de loi 407, seule la responsabilité contractuelle du travailleur est atténuée en ce sens qu'il ne sera plus responsable vis-à-vis de son employeur que de sa faute lourde et de son dol, et de ses fautes légères si elles présentent dans son chef un caractère habituel.

Les principes de droit commun continueront donc à régir la responsabilité aquilienne du travailleur, lorsqu'il aura causé un dommage à son employeur, ou à un tiers en raison d'une faute qui lui est imputable.

BIJLAGE 4.

Voorbeelden van abusieve afdankingen.

In een transportbedrijf blijkt op zeker ogenblik gebrek aan werk te bestaan, zodat op een bepaalde morgen één der autogeleiders terug naar huis moet worden gestuurd omdat geen werk te leveren valt.

De arbeider wordt verzocht zich 's anderendaags aan te bieden doch ook dan is geen werk voorhanden. Hij wordt zo drie opeenvolgende dagen, na zich aangeboden te hebben onverrichterzake teruggestuurd, zonder loonvergoeding te ontvangen. Bij syndikale tussenkomst tot vraag naar het loon voor de drie dagen in toepassing van artikel 12 van de wet op het arbeidscontract, erkent de werkgever het recht terzake. De arbeider krijgt evenwel mededeling, dat hij betaling van genoemd loon krijgt zo hij er op staat, doch dat hij dan zal worden afgedankt.

* * *

In een plasticbedrijf is een jonge arbeider tewerkgesteld als hulp-mekaniker gedurende verscheidene maanden, tot voldoening van werkgever en meestergast. De arbeider volgde vakschool en behaalde een diploma A3 mechaniek.

Verwijzend naar het loon dat hij zou verdienen, moest hij in een metaalbedrijf tewerkgesteld zijn, ontvangt hij 6 F loonopslag per uur. Twee weken nadien wordt de arbeider nochtans in vooropzeg geplaatst met als reden « gebrek aan geschikt werk ».

* * *

In een pluimveeslachterij zijn verscheidene personen tewerkgesteld aan het reinigen van de huid der gepluimde dieren, het verwijderen der ingewanden e.d.m.

Op vrijdag avond 28 april worden de betrokkenen voor de keuze gesteld door de werkgever: ofwel werken op maandag 1 mei, ofwel werken op zaterdag 29 april.

Drie arbeiders weigeren op een van deze dagen arbeidsprestaties te leveren daar het strijdig is met de overeenkomst en met het gebruik. De patroon had eveneens geen afwijking gevraagd noch bekomen op het algemeen regime van de vrijdagavonden zoals nochtans in de collectieve overeenkomst voorgeschreven is.

Toen de drie arbeiders zich op dinsdag 2 mei aanboden, werden ze onmiddellijk afgedankt met als reden: « als voorbeeld voor de anderen ».

* * *

In een textielfabriek doet zich een discussie voor inzake het loon van een groep stopsters. Sommigen worden betaald in uurloon, anderen worden betaald in stukloon. De wijze van berekening brengt evenwel mee, dat zelfs een ernstige inspanning van de in stukloon bezoldigden, deze laatsten het loon van de groep in uurloon niet doet bereiken. Een der betrokkene arbeiders vraagt de tussenkomst van de vakbond ten einde een herziening der berekening te verkrijgen. Er wordt gunstig gevolg gegeven aan de vraag, doch de betrokkene arbeidster wordt de volgende week haar vooropzeg tot afdanking betekend.

Een textielfirma dankt een veertigtal arbeiders af, enkele weken vóór de aanvang van de jaarlijkse verlofperiode der scholen, zogezegd wegens gebrek aan werk.

Bij de aanvang van het schoolverlof worden een groot getal nieuwe arbeidskrachten aangeworven onder de schoolverlatende jongeren.

* * *

Een arbeider is gedurende 19 jaar tewerkgesteld voor dezelfde werkgever. Toen hij voor het eerst bij de firma ging werken waren er een twaalfstal arbeiders in dienst. Bij zijn afdanking telde de werkgever 39 personeelsleden.

Tewerkgesteld zijnde als zeer geschoolde houtbewerker aan de toupilleermachine, heeft hij in 1963 een ernstig arbeidsongeval waarbij hij het eerste lid van de linkerduim verliest.

In 1966 brengt een nieuw ongeval hem het verlies van de top van de rechterduim.

In oktober 1966 dient de arbeider een maagoperatie te ondergaan waardoor hij werkongeschikt blijft tot begin maart 1967. Op het ogenblik nochtans dat hij het werk zal mogen hervatten wordt hij het slachtoffer van een verkeersongeval waardoor zijn onbekwaamheid wordt verlengd tot einde juni 1967.

Wanneer hij zich eindelijk terug kan aanbieden, verklaart de werkgever dat hij voor de toekomst moet afzien van zijn diensten, en betaalt hem zondermeer de schadevergoeding vooropzeg uit.

ANNEXE 4.

Exemples de licenciements abusifs.

A un moment donné se manifeste un manque de travail dans une entreprise de transports, de sorte que l'un des chauffeurs doit être renvoyé à la maison dès le matin à défaut de prestation à fournir.

Il lui est demandé de se représenter le lendemain, mais le lendemain également il n'y a pas de travail. Il est renvoyé trois jours de suite, après s'être présenté en vain et sans recevoir de rémunération. A la suite d'une intervention syndicale tendant à faire obtenir le salaire pour les trois jours, en application de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, l'employeur reconnaît l'existence du droit de l'ouvrier sur ce point. Le travailleur se voit néanmoins signifier que s'il y tient vraiment, il obtiendra le paiement dudit salaire, mais qu'il sera alors licencié.

* * *

Un jeune travailleur travaille, pendant plusieurs mois, dans une entreprise de matières plastiques en qualité d'aide-mécanicien et ce, à la satisfaction de l'employeur et du contremaître. L'ouvrier a suivi les cours de l'école technique et obtenu un diplôme A3 de mécanique.

Se référant au salaire qu'il percevrait s'il était occupé dans une entreprise métallurgique, il obtient une augmentation de salaire de 6 F l'heure. Deux semaines plus tard, l'ouvrier est cependant mis en préavis avec le motif suivant: « absence d'un travail approprié ».

* * *

Dans une tuerie pour volailles, plusieurs personnes sont occupées à nettoyer les volailles plumées, à vider celles-ci, etc.

Dans la soirée du vendredi 28 avril, l'employeur place les intéressés devant le choix suivant: travailler soit le lundi, 1^{er} mai, soit le samedi 29 avril.

Trois ouvrières refusent de travailler l'un de ces jours, une telle exigence étant en contradiction avec le contrat et contraire à l'usage. Le patron n'avait, de plus, ni obtenu, ni même demandé une dérogation au régime général de la semaine de cinq jours, ainsi qu'il est cependant prévu par la convention collective.

Lorsque les trois ouvrières se présentèrent le mardi, 2 mai, elles furent immédiatement licenciées « à titre d'exemple pour les autres ».

* * *

Dans une usine de textiles, surgit une discussion au sujet du salaire d'un groupe de « stoppeuses ». Certaines sont payées à l'heure, d'autres à la pièce. Le mode de calcul a cependant pour conséquence que, même en consentant un sérieux effort, celles qui sont payées à la pièce ne parviennent pas à gagner le même salaire que celles qui sont payées à l'heure. Une des ouvrières en cause demande l'intervention du syndicat aux fins d'obtenir une révision du mode de calcul. La demande est agréée, mais la semaine suivante l'ouvrière se voit signifier son préavis de licenciement.

Une firme de fabrication de textiles licencie une quarantaine d'ouvriers, quelques semaines avant le début de la période annuelle des vacances scolaires, prétendant en raison du manque de travail.

Au début des vacances, un grand nombre de jeunes ouvriers sont recrutés parmi les jeunes gens ayant quitté l'école.

* * *

Un travailleur est au service d'un même employeur pendant 19 ans. Au moment où il a débuté à la firme, celle-ci occupait une douzaine d'ouvriers. Lors du licenciement, l'entreprise comprenait 39 personnes.

Occupé à la toupilleuse en qualité d'ouvrier menuisier hautement qualifié, il a été victime, en 1963, d'un accident grave de travail qui lui cause la perte de la première phalange du pouce gauche.

En 1966, un nouvel accident a entraîné la perte de l'extrémité du pouce droit.

En octobre 1966, l'ouvrier a dû subir une opération à l'estomac, de sorte qu'il subit une incapacité de travail jusqu'au début mars 1967. Toutefois, au moment où il doit reprendre le travail, il est victime d'un accident de roulage, ce qui entraîne la prolongation de son incapacité de travail jusqu'à la fin du mois de juin 1967.

Lorsqu'il peut enfin se représenter chez son employeur, ce dernier déclare être contraint de renoncer à ses services et lui paie, sans plus, l'indemnité de préavis.